

Inhalt

Inhalt	I
Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Fachkräfte- und Ausbildungssituation in Sachsen vor dem Hintergrund des Demografischen Wandels	3
2.1 Demografischer Wandel	3
2.2 Entwicklung Absolventen- und Schülerabgangszahlen	4
2.3 Arbeitsmarkt für Jüngere in Sachsen	6
2.4 Fachkräftebedarf in Sachsen	8
2.4.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen	8
2.4.2 Einflussfaktoren auf Besetzungsprobleme	10
2.4.3 Strategien zur Deckung des Bedarfs	13
2.5 Betriebliche Ausbildung in Sachsen	14
2.5.1 Stellenwert der Betrieblichen Ausbildung	14
2.5.2 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote	15
2.5.3 Unbesetzte Ausbildungsstellen	17
2.5.4 Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation	19
2.6 Jugendliche mit Förderbedarf	22
2.6.1 Definition „Jugendliche mit Förderbedarf“	22
2.6.2 Risikofaktoren im Übergang Schule –Beruf	23
2.6.3 Ausbildungsreife und Ausbildungshemmnisse	24
3 Befragung „Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie“	27
3.1 Ziel der Befragung	27
3.2 Hintergrund und Ausgangssituation: Fachkräfte- und Arbeitsmarktsituation in der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen	28
3.3 Methodisches Vorgehen I: Untersuchungsobjekt, Sekundäranalyse und Hypothesenbildung, Datenerhebung	30

3.3.1	Untersuchungsobjekt	30
3.3.2	Sekundärrecherche und Hypothesenbildung.....	30
3.3.3	Datenerhebung	32
3.4	<i>Methodisches Vorgehen II: Datenaufbereitung und Auswertung</i>	<i>35</i>
3.4.1	Computergestützte Datenaufbereitung mittels SPSS	35
3.4.2	Auswertung	36
3.5	<i>Ergebnis und Zusammenfassung.....</i>	<i>53</i>
4	Handlungsempfehlung: Modellprojekt zum Aufbau einer strukturellen beruflichen Integrationsförderung zur Schaffung von Ausbildungschancen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene	55
4.1	<i>Bedarf des Modellprojektes.....</i>	<i>55</i>
4.2	<i>Ziele und Teilziele im Projekt</i>	<i>58</i>
4.3	<i>Umsetzung: Sozialpädagogische Methoden und biografisches Coaching</i>	<i>62</i>
4.4	<i>Mögliche Ergebnisse des Modelprojektes</i>	<i>64</i>
5	Zusammenfassung und Ausblick	66
	Literaturverzeichnis	68
	Anlagen	70
	Anlage 1, Fragebogen.....	I
	Anlage 2, Auszug Firmendatenbank Hoppenstedt	VI
	Anlage 3, Methodisches Vorgehen	VII
	Anlage 4, Häufigkeitstabellen Frage 2a und 2b	VIII
	Anlage 5, Häufigkeitstabelle Frage 23a	XII
	Selbstständigkeitserklärung	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Relative Veränderung der Bevölkerungszahlen im Zeitraum von 2009 bis 2020 in sächsischen Kreisen (Angabe in Prozent) 4

Abbildung 2: Prognostizierte Entwicklung der Absolventenanzahlen allgemeinbildender Schulen in 2009 und 2021 in Sachsen 5

Abbildung 3: Jugendarbeitslosenquoten 2009 im Bundesländervergleich 7

Abbildung 4: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2011 (jeweils 1. Halbjahr)..... 10

Abbildung 5: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 11

Abbildung 6: Gründe für Besetzungsprobleme von Fachkräftestellen in den nächsten 2 Jahren in Sachsen (Mehrfachnennungen möglich) 2011 (Betriebe mit Fachkräftebedarf)..... 13

Abbildung 7: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland, 2004 bis 2011 17

Abbildung 8: Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2010/2011 in Sachsen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 18

Abbildung 9: Ausschnitt Datenansicht Fragebogen „Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie“ erstellt in Excel..... 35

Abbildung 10: erstellt in SPSS, Übersicht der teilnehmenden Branchen der Befragung 37

Abbildung 11: erstellt in SPSS, Anzahl der Ausbildungsbetriebe in % der Befragung37

Abbildung 12: erstellt in SPSS, Anzahl der Beschäftigten der befragten Unternehmen 38

Abbildung 13: erstellt in SPSS, Mitarbeiterzahl und Altersstruktur der befragten Unternehmen	39
Abbildung 14: erstellt in SPSS, Beschäftigungsstruktur nach Beschäftigungsform der Unternehmen	39
Abbildung 15: erstellt in SPSS, Ausprägungen des Fachkräftemangels im Unternehmen	40
Abbildung 16: erstellt in SPSS, Auslöser für Fachkräftemangel	41
Abbildung 17: erstellt in SPSS, Schätzungen zum Personalbedarf	42
Abbildung 18: erstellt in SPSS, Deckung des Personalbedarfs	43
Abbildung 19: erstellt in SPSS, Aussagen zur betrieblichen Situation	44
Abbildung 20: erstellt in SPSS, Wege der Personalsuche	45
Abbildung 21: erstellt in SPSS, Strategien bei Fachkräftemangel	46
Abbildung 22: erstellt in SPSS, Probleme bei der Personalsuche	47
Abbildung 23: erstellt in SPSS, Voraussetzungen für eine Berufsausbildung.....	48
Abbildung 24: erstellt in SPSS, Unterstützungsinstrumente zur Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf.....	49
Abbildung 25: erstellt in SPSS, Inanspruchnahme von Leistungen professioneller Partner	49
Abbildung 26: erstellt in SPSS, Unterstützende Maßnahmen.....	50
Abbildung 27: erstellt in SPSS, Jugendliche mit Förderbedarf als Alternative	51
Abbildung 28: erstellt in SPSS, Erfahrungen mit Jugendlichen mit Förderbedarf....	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Branchen und Betriebsgrößenklasse in Sachsen 16

Tabelle 2: erstellt in SPSS, Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie . 40

Abkürzungsverzeichnis

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EQ	Einstiegsqualifizierung
GBVJ	Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
SPSS	Statistical Product and Service Solution

1 Einleitung

Die Problematik der Verfügbarkeit von Fachkräften wird zunehmend relevanter. Die Folgen des demografischen Wandels, eine zunehmend alternden Belegschaft und das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, bringen wachsenden Bedarf an Erwerbspersonen mit sich. Auch der Rückgang der Absolventenzahlen und die Verschiebung des Qualifikationsniveaus hin zu niedrigeren Abschlüssen, erschwert es den Unternehmen geeignete Bewerber zu finden. Auf diese Situation müssen die Betriebe mit personalpolitischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen reagieren.

Die prognostizierten strukturellen Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung signalisieren, dass sich in den kommenden Jahren die gegenwärtig vorhandenen Probleme im Bereich Fachkräftesicherung verschärfen werden. Ab ca. 2015 wird die Zahl der aus dem Berufsleben Ausscheidenden höher sein als die Zahl der neu ins Berufsleben Eintretenden (vgl. BIBB & Stiftung 2011, S. 67).

Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich gewandelt, statt Ausbildungsplätze werden Auszubildende gesucht. Aus einem Report des Bundesinstituts für Berufsbildung geht hervor, dass jeder dritte Ausbildungsbetrieb in Deutschland mit Problemen bei der Besetzung offener Stellen rechnet (vgl. Troltsch/Gerhards/Mohr 2013, S. 1). Dringlicher Handlungsbedarf besteht für die sächsische Metall- und Elektroindustrie, derzeitig verzeichnet die Branche eine hohe Nichtbesetzungsquote an Ausbildungsplätzen im Vergleich zu anderen Branchen (vgl. (SachsenMetall, 2010).

Zusätzliche Potenziale müssen erschlossen werden um die Fachkräftesituation zu verbessern. Die Zahl der benachteiligten Jugendlichen ist nach wie vor hoch, ihnen bleibt oftmals die Chance auf eine duale Berufsausbildung verwehrt. Birgt der demografische Wandel mit seinen Folgen eine Chance für Jugendliche mit Förderbedarf?

Die Arbeit möchte der Frage nachgehen, ob Jugendliche mit Förderbedarf bei mangelnder Bewerberlage eine Chance auf duale Berufsausbildung in sächsischen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie haben. Auch der Frage nach den Voraussetzungen für eine erfolgreiche berufliche Integration soll nachgegangen werden. Dazu wurden mit Hilfe eines Fragebogens kleine und mittelständische Unternehmen der sächsischen Metall - und Elektroindustrie befragt.

Das **Kapitel 2** beschäftigt sich mit der Fachkräfte – und Ausbildungssituation vor dem Hintergrund des Demografischen Wandels. Einleitend beschreibt dieses Kapitel die Bevölkerungsentwicklung der jüngeren Bevölkerung, die Entwicklung der Absolventenzahlen und den Fachkräftebedarf in Sachsen. Im Mittelpunkt des Kapitels steht die Betriebliche Ausbildung und die Zielgruppe Jugendliche mit Förderbedarf. Die Zielgruppe wird definiert und in Bezug auf Ausbildungsreife und Ausbildungshemmnisse beim Übergang Schule –Beruf analysiert.

Die Befragung „Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie“ ist Schwerpunkt der Arbeit und wird in ihrem methodischen Vorgehen und der Auswertung im **Kapitel 3** dargestellt. Die Zielstellung der Befragung und die Ausgangssituation der Fachkräfte- und Arbeitsmarktsituation der sächsischen Metall- und Elektroindustrie, leiten dieses Kapitel ein. Mit Hilfe von SPSS wurde der Fragebogen entsprechend aufbereitet und ausgewertet. Der Prozess der Fragebogenentwicklung und den vorbereitenden Schritten wird ebenfalls beschrieben.

Mit dem **Kapitel 4** möchte diese Arbeit ein Modellprojekt als Handlungsempfehlung, resultierend aus den Ergebnissen der Fragebogenerhebung, vorschlagen. Diese Handlungsempfehlung hat sich den modellhaften Aufbau einer strukturellen beruflichen Integrationsförderung zur Schaffung von Ausbildungschancen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene zum Ziel gemacht.

Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung und dem Ausblick in **Kapitel 5**.

2 Fachkräfte- und Ausbildungssituation in Sachsen vor dem Hintergrund des Demografischen Wandels

Dieses Kapitel gibt einen kurzen Überblick über die Bevölkerungsentwicklung im Zuge des demografischen Wandels, vor allem bei den 15- bis unter 25- Jährigen, sowie über die Absolventen- und Schülerabgangszahlen. Die Arbeitsmarktsituation für Jüngere, mit Schwerpunkt auf die Betriebliche Ausbildung, und der Fachkräftebedarf im Freistaat werden in den folgenden Unterpunkten beschrieben. Zum Schluss wird die Zielgruppe der Jugendlichen mit Förderbedarf definiert und die Probleme beim Übergang Schule- Beruf analysiert.

Die folgenden Statistiken und Prognosen stammen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), deren Grundlage die Zahlen des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen bilden.

2.1 Demografischer Wandel

Im Folgenden wird die Bevölkerungsentwicklung in Sachsen von 2000 bis 2020 dargestellt, zentral wird dabei auf die Anzahl der Jugendlichen im Alter von 15 – 25 Jahren eingegangen. Bereits seit der Wiedervereinigung ist in Sachsen die Anzahl der Einwohner rückläufig.

Seit 2000 bis 2009 hat sich die Einwohnerzahl um 266.534 bzw. 6,0 % verringert (vgl. Weyh & Zillmann 2010, S. 25). Bei den 15-bis unter 25-Jährigen war der Rückgang in diesem Zeitraum enorm: von 579.813 Einwohnern wurde ein Rückgang um 162.157 bzw. 28 % Einwohner der jüngeren Bevölkerung gemessen (vgl. ebd., S. 25). Ursache dafür ist der starke Geburtenrückgang seit 1987. Einen Anteil am Rückgang haben auch diejenigen Jugendlichen, das sind etwa ein Drittel aller Auszubildenden, die ihre Ausbildung in einem anderen Bundesland absolvieren (vgl. ebd., S. 27). Das Statistische Landesamt prognostiziert bis zum Jahr 2020 für Sachsen einen weiteren Rückgang der Gesamtbevölkerung und der 15-bis unter 25-Jährigen. Die Einwohnerzahl soll

im Vergleich zu 2009 um 3,8 % schrumpfen, die Bevölkerungszahl der Jüngeren sogar um 23,6% (vgl. Abbildung 1).

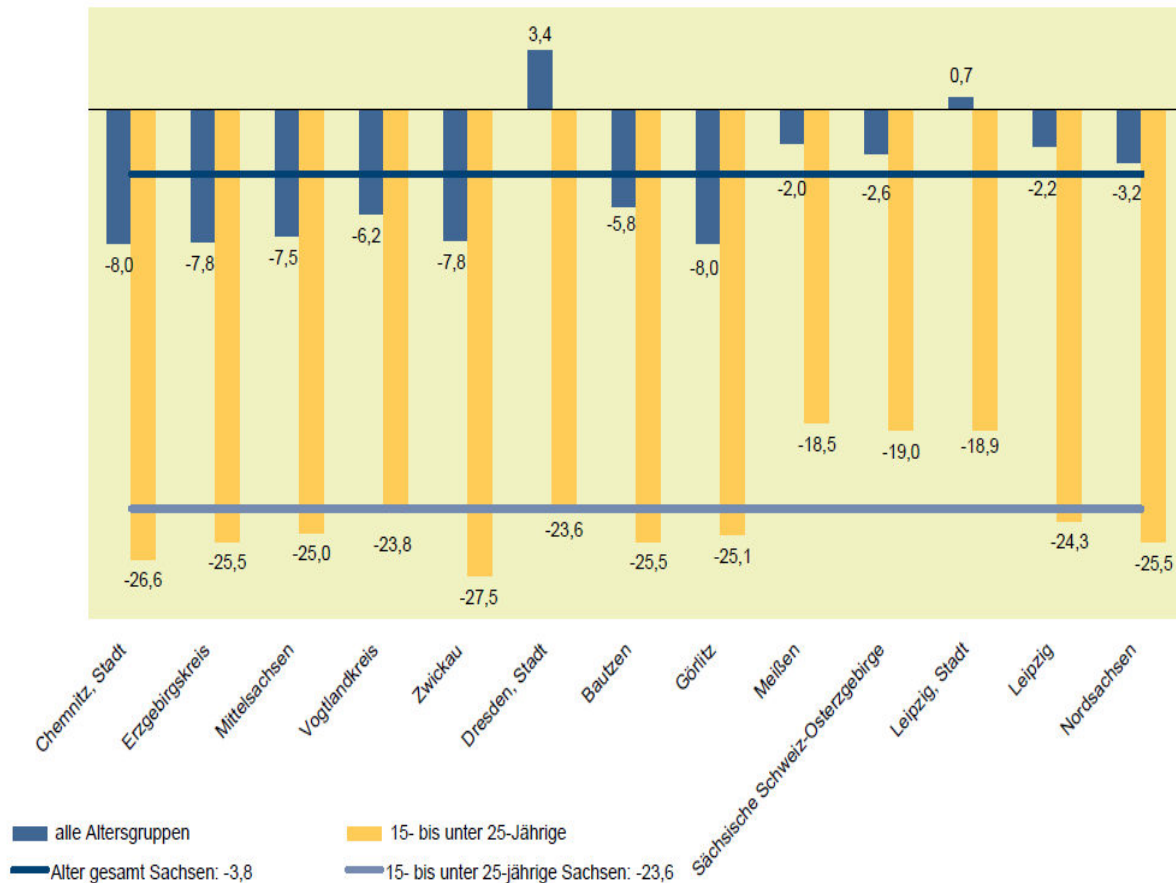


Abbildung 1: Relative Veränderung der Bevölkerungszahlen im Zeitraum von 2009 bis 2020 in sächsischen Kreisen (Angabe in Prozent)

(Quelle: Sujata/Weyh/Zillmann 2010, S. 27)

2.2 Entwicklung Absolventen- und Schülerabgangszahlen

Schon in den vergangenen Jahren nahm die Entwicklung der Absolventen- und Schülerabgangszahlen einen negativen Lauf. Die Abbildung 2 zeigt die Schüler- und Absolventenzahlen an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen im Jahr 2009 mit den prognostizierten Zahlen für 2021. Bis zum Jahr 2011 war ein Rückgang der Absolventen- und Schülerzahlen zu verzeichnen, Grund dafür war der Geburtenrückgang seit dem Jahr 1987 in Sachsen (vgl. Sujata et al., 2010, S. 28). Ab 2011 stiegen die Absolventenzahlen wieder leicht an (vgl. ebd., S. 28). Der Vergleich der Jahre 2008/2009 mit den prognostizierten Werten für 2021 zeigt einen starken Rückgang der Schulabsolventen mit Abitur. In

den anderen Qualifikationsstufen wird ein Anstieg erwartet. Die Anzahl der Schulabgänger 2008/2009 liegt ähnlich hoch wie für 2021 prognostiziert wird. Auch die Anzahl der Absolventen von Realschulen wird sich nur leicht verändern (+110 Absolventen).

Demgegenüber stehen die steigenden Zahlen der Schulabgänger ohne Abschluss und die mit nur einem Hauptschulabschluss. Voraussichtlich werden 2021 ca. 3132 Schulabgänger ohne Abschluss die Schule verlassen, dies entspricht einem Anstieg von 16,4 % (+442 Absolventen) im Vergleich zu 2008/2009. Beim Abschluss mit Hauptschule wird ein Anstieg um 31,2 % bzw. +824 Absolventen für 2021 prognostiziert.

Auch in der Struktur der Abschlussarten wird es Veränderungen geben. Der Anteil der Abgänger ohne Abschluss wird um 1,6 % und der mit Hauptschulabschluss um 2,8 % ansteigen (vgl. Sujata et al. 2010, S.29). Der Anteil der Realschulabsolventen wächst mit 0,9 % nur leicht (2009: 43,7 % und 2021: 44,6 %) (vgl. ebd., S. 29). Den stärksten Rückgang verzeichnen die Abiturienten mit 5,3 % (2009: 39,1 % und 2021: 33,9 %) (vgl. ebd., S. 29).

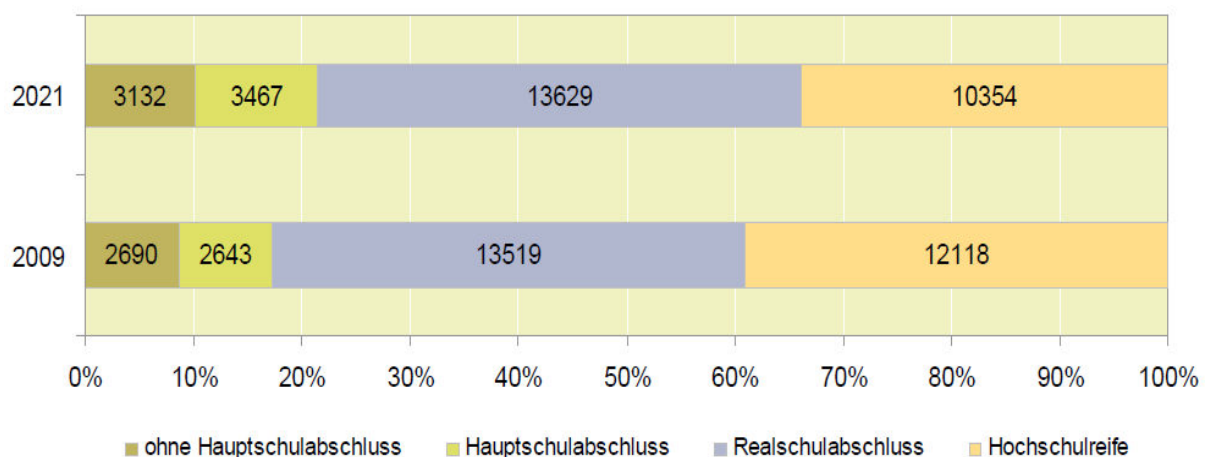


Abbildung 2: Prognostizierte Entwicklung der Absolventenzahlen allgemeinbildender Schulen in 2009 und 2021 in Sachsen

(Quelle: Sujata/Weyh/Zillmann 2010, S. 29)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Absolventen ohne und mit Hauptschulabschluss ihren Anteil steigern werden. Die Realschulabgänger erhöhen ihren Anteil nur leicht und den stärksten Rückgang verzeichnen die Abiturienten mit einem Rückgang von 14,6 % (vgl. Sujata et al. 2010, S 29). An

dieser Stelle sollten die Verantwortlichen des sächsischen Bildungssystems der Entwicklung entgegenwirken.

2.3 Arbeitsmarkt für Jüngere in Sachsen

Auch wenn im Jahr 2009 ein fast ausgewogenes Verhältnis zwischen Bewerbern und angebotenen Lehrstellen herrschte, so war dies größtenteils der demografischen Entwicklung geschuldet und nicht einer wirklichen Verbesserung des Arbeitsmarktes für Jüngere.

Im Folgenden wird, auf Grundlage der IAB-Analyse zur Arbeits- und Ausbildungssituation für Jüngere in Sachsen, die aktuelle Situation der 15- bis unter 25-Jährigen dargestellt.

Im Jahr 2009 lag die Jugendarbeitslosenquote (Erwerbspersonen im Alter zwischen 15-bis unter 25-Jährigen) für Sachsen bei 12,6 % und damit leicht unter dem Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer (vgl. Sujata et al. 2010, S. 10). Trotzdem ist der Wert im Vergleich zu anderen Bundesländern relativ hoch (vgl. Abbildung 3). Die berufliche Integration der U25, als eine besondere Zielgruppe der Bundesagentur für Arbeit, bestimmt überwiegend den weiteren Verlauf für die Erwerbsbiografie.

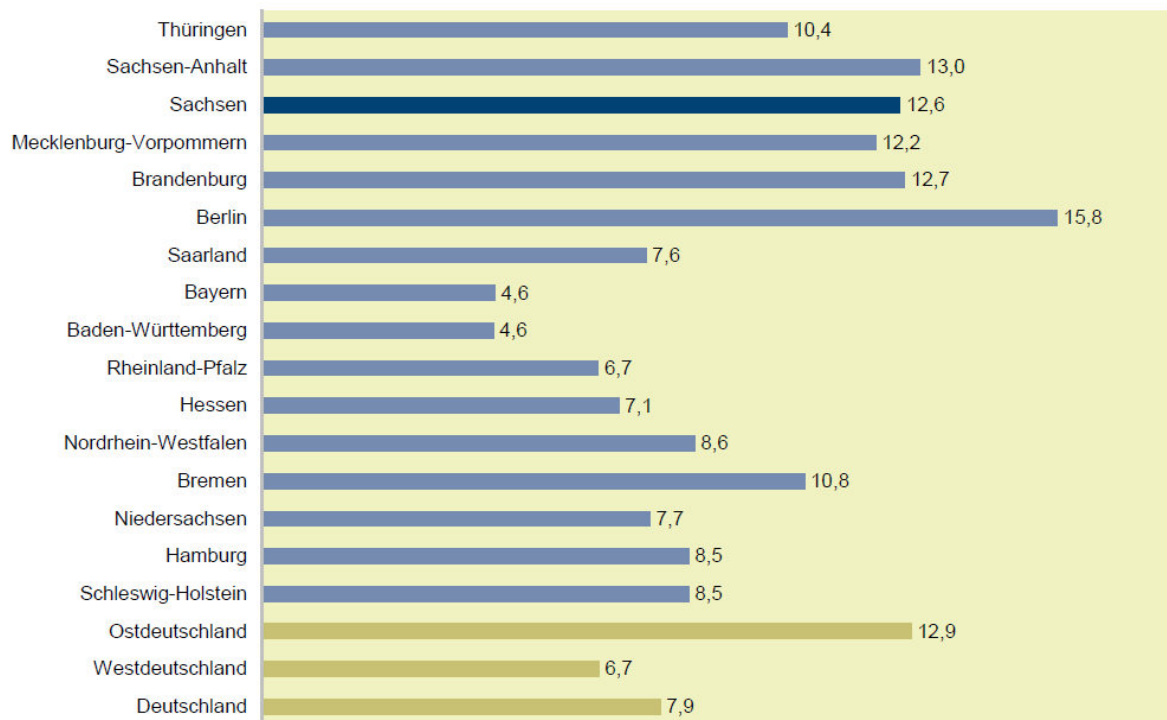


Abbildung 3: Jugendarbeitslosenquoten 2009 im Bundesländervergleich

(Quelle: Sujata/Weyh/Zillmann 2010, S. 29)

Der enorme Rückgang der Absolventen- und Schulabgangszahlen (siehe Gliederungspunkt 2.2) wirkt sich auf die Nachfrage für die duale Berufsausbildung aus. Das Bewerberpotenzial für die duale Ausbildung weist damit einen kontinuierlichen Rückgang auf.

Der Arbeitsmarkt ist für Jüngere stark durch die demografische Entwicklung beeinflusst. Durch den Rückgang der Einwohnerzahlen der Altersgruppe im Zeitraum 2000- 2009 um 28 % (siehe Gliederungspunkt 2.1), hat sich der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Sachsen verändert. Im Jahr 2009 wurden im Vergleich zum Jahr 2000 24,1 % weniger Beschäftigte im Alter von 15-bis unter 25 Jahren gezählt (vgl. Sujata et al. 2010, S. 24).

2009 war auch erstmals ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von Bewerbern und gemeldeten Ausbildungsstellen zu verzeichnen. Aber meistens stimmen die angebotenen und nachgefragten Berufsrichtungen und deren räumliche Verteilung nicht überein. Außerdem sind etwa ein Drittel aller Ausbildungsstellen außerbetrieblicher Art (vgl. Sujata et al. 2010, S. 13).

Bis 2020 wird weiterhin ein starker Bevölkerungsrückgang, vor allem der Altersgruppe der 15-bis unter 25-Jährigen prognosti-

ziert. Die Arbeitsmarktprobleme werden sich aber nicht zwangsläufig mit dem Rückgang der Bevölkerung lösen lassen. Das sinkende Angebot an Arbeitskräften bringt die Chance mit sich, für Jugendliche mit schlechteren Startchancen leichter eine Lehrstelle und anschließend einen Arbeitsplatz zu finden. Der Rückgang der Absolventenzahlen und die Verschiebung des Qualifikationsniveaus hin zu niedrigeren Abschlüssen erschwert es für die Unternehmen geeignete Bewerber zu finden.

Wie die Unternehmen künftig ihren Fachkräftebedarf decken, ist schwer vorhersehbar. Eine Verbesserung entsprechender Rahmenbedingungen damit einerseits das Arbeitsangebot und eine gute Schulbildung sichergestellt werden kann und andererseits ausbildungswillige Unternehmen entsprechende Unterstützung erhalten, müssen geschaffen bzw. verbessert werden.

2.4 Fachkräftebedarf in Sachsen

2.4.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen

Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs wird seit Jahren durch das IAB- Betriebspanel erhoben. Die folgenden Daten beruhen auf den Auswertungen des IAB- Betriebspanel, Länderbericht Sachsen –Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011.

Seit 2006 verzeichnet Sachsen einen Beschäftigungsanstieg, bis 2008 und mit dem Eintreten der Finanz- und Wirtschaftskrise erhöhten sich die Beschäftigungszahlen um 5 % (vgl. Söstra 2012, S. 45). 2010 und 2011 konnte sich diese Entwicklung leicht fortsetzen, so dass in Sachsen 2011 8 % mehr Beschäftigte tätig waren als 2005 (vgl. ebd., S. 45). Mit dieser positiven Entwicklung stieg die Nachfrage nach Fachkräften. Die Nachfrage nach Fachkräften war nicht nur dem Beschäftigungsaufbau geschuldet, sondern auch Folge des demografischen Wandels.

Im Jahr 2011 lag der Fachkräftebedarf in Sachsen mit mehr als 100 Tsd. auf dem bisherigen Höchststand (vgl. ebd., S. 46).

Im Vergleich zu 2005 haben sich sowohl die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in

Sachsen vervielfacht (vgl. ebd. S. 47). Nach der Wirtschaftskrise wurden von den Betrieben wieder mehr Fachkräfte eingestellt und die Anzahl der unbesetzten Stellen erhöhte sich auf über 20 Tsd. im Jahr 2011 (vgl. ebd., S. 48). Damit lag der Umfang der unbesetzten Stellen 2011 in Sachsen auf dem bisher höchsten Stand seit Mitte der 90er Jahre.

Um zu bestimmen, inwieweit die Besetzung der Fachkräftestellen problemlos verlief bzw. ob Schwierigkeiten auftraten wird vom IAB-Betriebspanel die Nichtbesetzungsquote berechnet. Diese ist definiert als Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen (vgl. Söstra 2012, S. 48). Dadurch können Einschätzungen über Überschuss- oder Mangelsituationen im Bereich der Fachkräfte getroffen werden.

Aus den Ergebnissen des IAB- Betriebspanels geht hervor, dass der steigende Fachkräftebedarf während des konjunkturellen Aufschwungs mit zunehmenden Besetzungsproblemen einherging. Zwischen 2005 und 2008 erhöhte sich die Nichtbesetzungsquote von 8% auf 19 % (vgl. Abbildung 4). Im Krisenjahr 2009 verringerte sie sich auf 14 %. 2011 erhöhte sich die Nichtbesetzungsquote in Sachsen auf 21 % (vgl. Abbildung 4).

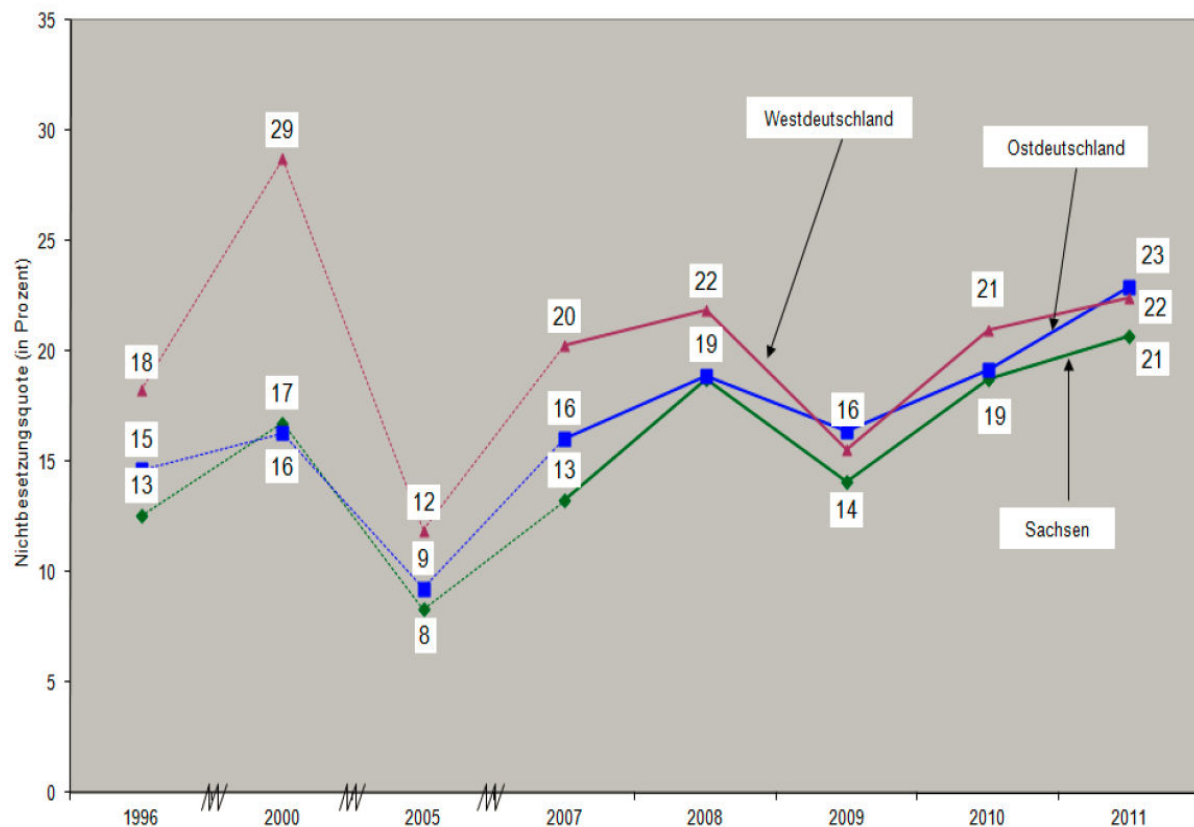


Abbildung 4: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2011 (jeweils 1. Halbjahr)
(Quelle: Söstra 2012, S.48)

Zur Gruppe der Fachkräfte zählen Beschäftigte mit Berufsabschluss sowie Beschäftigte mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss. Die Nichtbesetzungsquote der Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen lag 2008 in Sachsen mit 35 % höher als bei Arbeitsplätzen mit Berufsabschluss bei 14 % (vgl. Söstra 2010, S. 43). Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sächsische Betriebe vor allem Schwierigkeiten hatten, Stellen für höher Qualifizierte zu besetzen.

2.4.2 Einflussfaktoren auf Besetzungsprobleme

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass sich die Fachkräftesituation unterschiedlich abbildet. Insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zu denen die Metall- und Elektroindustrie zählt, haben häufiger Probleme ihre Stellen zu besetzen als andere Branchen (siehe Abbildung 5).

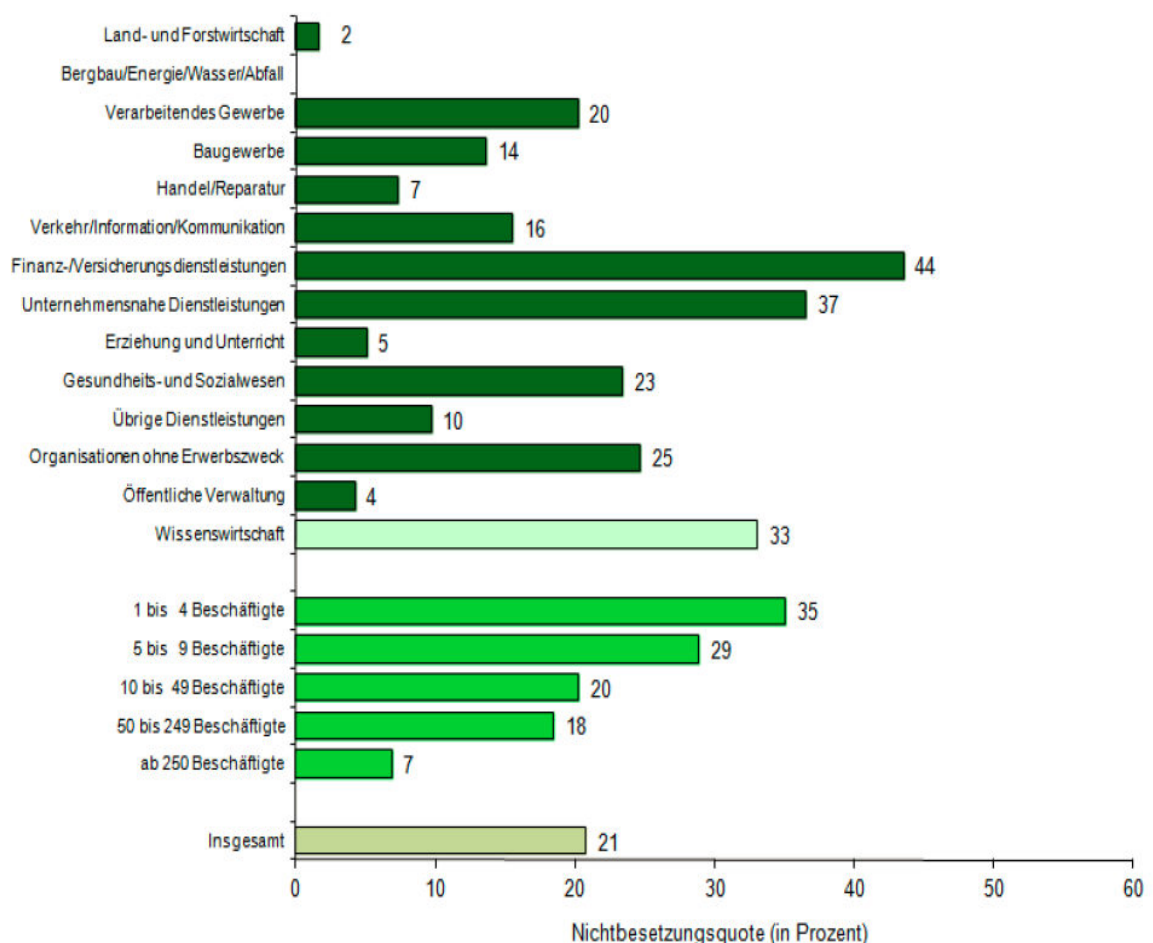


Abbildung 5: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen
(Quelle: Söstra 2012, S. 50)

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Besetzung von Stellen eine Rolle. Die Panelergebnisse zeigen, dass mit steigender Betriebsgröße die Besetzungsprobleme deutlich abnehmen. Die größten Probleme haben Kleinbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten. In Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten ist die Situation entspannter. Gründe dafür könnten u.a. darin liegen, dass Lohnniveaus in größeren Betrieben höher liegen, Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden sind und häufiger Sozialleistungen angeboten werden.

Im Betriebspanel 2011 wurden die Betriebe gebeten Einschätzungen zum Fachkräftebedarf für die nächsten zwei Jahre zu geben. Es wurde auch danach gefragt, ob die Betriebe mit Problemen bei der Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter rechnen. Die Ergebnisse des Panels belegen, dass in Sachsen jeder vierte Betrieb Besetzungen von Fachkräftestellen für die nächsten zwei Jahre

plant. Über die Hälfte der Betriebe ging davon aus, keinen neuen Fachkräftebedarf zu haben.

Überdurchschnittlich hoch zeigt sich der steigende Bedarf an Arbeitskräften vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung sowie im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Söstra 2011, S. 52). Der Bedarf ist, wie schon erwähnt, nicht nur konjunkturell bedingt, er wird auch durch die demografischen Veränderungen beeinflusst. Die Betriebe gingen für das Jahr 2011 deutlich mehr von einem Ersatzbedarf aufgrund altersbedingten Ausscheidens aus, als noch im Jahr 2007 (vgl. Söstra 2011, S. 53).

Der Frage, ob die Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen erwarten, wird im Folgenden nachgegangen. Zwei Drittel (67 %) der Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf rechnet 2010/2011 mit Problemen geeignete Bewerber zu finden (vgl. Söstra 2011, S. 54). 2007 waren es nur rund 44 % der Betriebe die mit Problemen rechnen (vgl. ebd., S. 54). Die steigende Problemsicht dürfte nicht nur mit dem eigenen Erfahrungshintergrund zusammenhängen sondern auch mit der gestiegenen Sensibilität der Betriebe für die Fachkräfteproblematik. Betriebe die Besetzungsprobleme zugaben, wurden gebeten, anhand von 7 Items zu sagen, warum sie Probleme erwarten geeignete Bewerber zu finden (vgl. Abbildung 6). Die meisten Betriebe, 66 %, befürchten, dass es zu wenig Bewerber gibt. Jeder zweite sächsische Betrieb geht davon aus, dass die benötigten Zusatzqualifikationen schwer zu finden sein werden. Befürchtete Lohnforderungen wurden von 42 % der Betriebe als Grund für Besetzungsprobleme genannt. Jeder vierte Betrieb in Sachsen bewertet seine Arbeitsbedingungen und den Standort als unattraktiv, jeder achte geht von einem schlechten Image der zu besetzenden Stelle aus.

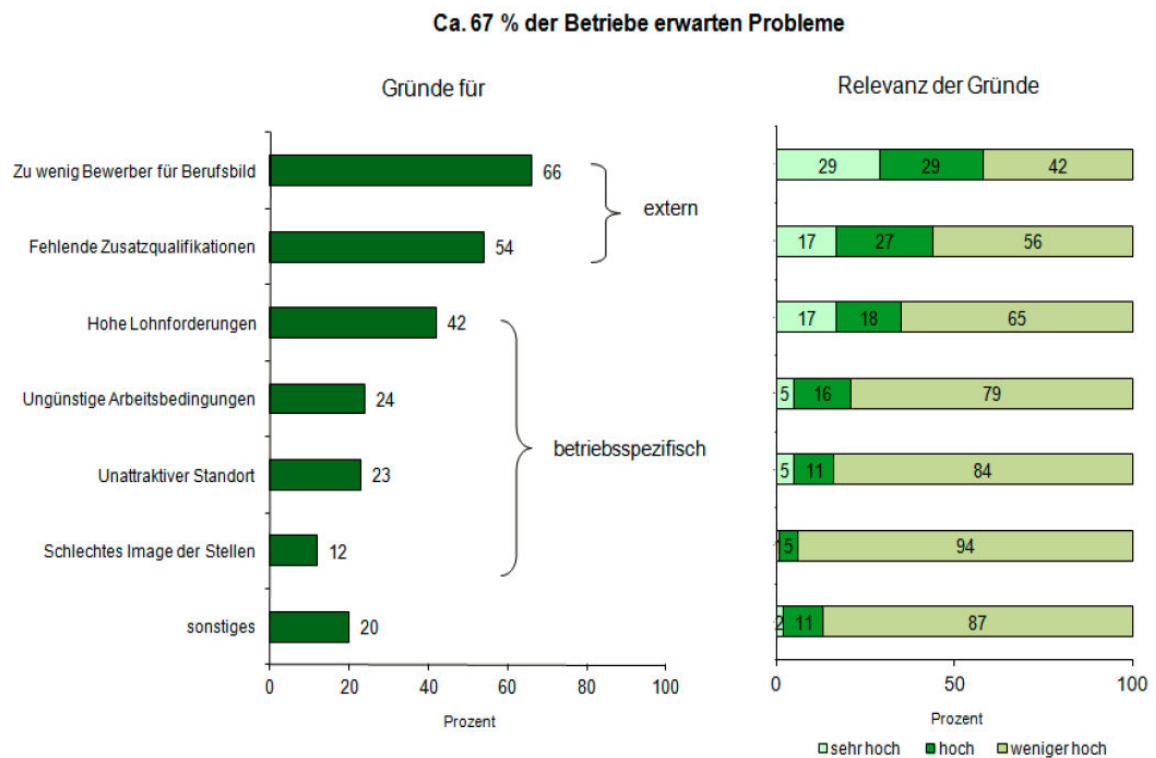


Abbildung 6: Gründe für Besetzungsprobleme von Fachkräftestellen in den nächsten 2 Jahren in Sachsen (Mehrfachnennungen möglich) 2011 (Betriebe mit Fachkräftebedarf)
(Quelle: Söstra 2012, S. 56)

Externe Gründe, wie fehlende passende Bewerber, werden von den Betrieben als Grund für Besetzungsprobleme für die nächsten zwei Jahre mit „stark“ bis „sehr stark“ bewertet.

2.4.3 Strategien zur Deckung des Bedarfs

Aus den Ergebnissen des IAB Betriebspanels der 16. Welle von 2011 geht hervor, dass die forcierte Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern am häufigsten genannt wurde. Auch der betrieblichen Ausbildung wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Die Personalentwicklung hat für jeden zweiten Betrieb in Sachsen eine hohe Priorität. Für zwei Fünftel der Betriebe war die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen wichtig. Jeder vierte Betrieb bezeichnete die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtig. Die am seltensten genannten Strategien sind der Einsatz von Leiharbeit sowie das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland (vgl. Söstra 2011, S. 58).

2.5 Betriebliche Ausbildung in Sachsen

2.5.1 Stellenwert der Betrieblichen Ausbildung

Zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs trägt auch die unternehmensinterne Berufsausbildung bei und bietet jungen Menschen einen qualifizierten Einstieg in eine berufliche Zukunft. Laut der DIHK- Unternehmensbefragung, gibt die Hälfte aller Unternehmen an für 2013 ihre neu ausgebildeten Fachkräfte übernehmen zu wollen, die „Fachkräftesicherung bleibt Leitmotiv“ bei der eigenen Berufsausbildung (vgl. Deutscher Industrie –und Handelskammertag 2013, S. 27).

Der Abschluss einer Berufsausbildung kann als Initialqualifikation für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration angesehen werden. Ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot einerseits und eine entsprechende Anzahl von Bewerbern andererseits ist eine Voraussetzung für eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz.

Viele Jahre war in Sachsen die Zahl der Schulabgänger deutlich höher als das Angebot an Ausbildungsplätzen. Die Betriebe konnten aus einer Vielzahl von Bewerbern auswählen. Viele öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze (außerbetrieblich) kamen zum Lehrstellenangebot hinzu. Durch die stetig sinkenden Schulabgängerzahlen hat sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Sachsen verändert. Die letzten Jahre waren durch einen Mangel an Ausbildungsstellen charakterisiert, in den nächsten Jahren wird es aufgrund des demografischen Umbruchs für die Betriebe zunehmend schwieriger angebotene Ausbildungsplätze besetzen zu können. Da jetzt die Kinder aus den geburtenschwachen Jahrgängen nach der Wende von den Schulen abgehen, sinkt die Anzahl von Ausbildungsbewerbern. Prognostiziert wird eine Reduzierung der Bevölkerungsanzahl der 15-bis unter 25-Jährigen um 23,6 Prozent (siehe Gliederungspunkt 2.1). Außerdem wird es zu einer Verschiebung der Qualifikationsstruktur der Schulabgänger hin zu keinem oder nur einem Hauptschulabschluss kommen (siehe 2.2). Andererseits gibt es zugleich eine nicht unbeträchtliche Zahl an Jugendlichen, die sich in den Vorjahren vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemühten, die sogenannten Altnachfrager (vgl. Weyh & Zillmann 2010, S.

28). Trotz positiver Entwicklung auf dem sächsischen Ausbildungsmarkt, besteht weiterhin ein hoher Problemdruck, „ (...) denn nach wie vor sind Divergenzen im Hinblick auf die räumliche und sektorale Verteilung von Angebot und Nachfrage vorhanden. Zudem sind immer noch ein Drittel aller Ausbildungsstellen außerbetrieblicher Art und etwa ein Drittel aller Azubis mit Wohnort in Sachsen absolviert die Ausbildung außerhalb des Bundeslandes.“ (Weyh & Zillmann 2010, S. 8).

2.5.2 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote

Etwa jeder zweite Betrieb in Sachsen war 2011 ausbildungsberechtigt. Dieser geringe Schnitt hängt unter anderem mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur zusammen (vgl. Söstra 2012, S. 62). Denn kleinere Betrieben verfügen meist im geringeren Maße über die formale Ausbildungsberechtigung als größere Betriebe. Ausbildungsberechtigte Betriebe sind die Basis der beruflichen Ausbildung, leider ist in Sachsen diese Basis mit 47 % Ausbildungsbeteiligung im Vergleich zu Westdeutschland mit 55 % gering (vgl. ebd., S. 62). Aufgrund der geringen Anzahl angebotener Ausbildungsplätze in den ostdeutschen Bundesländern, haben Bund und Länder Förderprogramme ins Leben gerufen um unter anderem die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu erhöhen (siehe 2.5.4). Mit Hilfe der finanziellen Unterstützung wurden außerbetriebliche Lehrstellen eingerichtet, dabei ersetzen die Träger den Ausbildungsbetrieb und vermitteln berufliches Wissen. Durch den demografischen Wandel verlieren diese Ausbildungsverhältnisse immer mehr an Bedeutung, da es ursprünglich darum ging, die Lücke zwischen Lehrstellenangebot und der Lehrstellennachfrage zu schließen.

In jüngster Zeit stagniert die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen. Das lässt sich vor allem auf die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zurückführen, vor allem Kleinstbetriebe haben Schwierigkeiten Bewerber zu finden.

Die Ausbildungsbeteiligung ist auch abhängig von der Branche. Eine hohe Ausbildungsbeteiligung weisen neben der öffentlichen Verwaltung das verarbeitende Gewerbe mit 54 % sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Ver-

kehr/Information/Kommunikation auf. Andere Branchen bilden dagegen deutlich weniger aus (vgl. Söstra 2010, S. 64).

Die Ausbildungsquote betrug 2011 in Sachsen 3,9 % und war damit nicht ganz so hoch wie in Westdeutschland mit 4,4 % (vgl. Söstra 2010, S.66). Ermittelt wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten. Zu berücksichtigen ist, dass nach wie vor ein Teil des Ausbildungsangebotes öffentlich finanziert ist (außerbetriebliche Ausbildung). Zu den größten Ausbildern in Sachsen zählt das verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.

In allen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes werden 19 % junge Menschen ausgebildet, im Bereich Erziehung und Unterricht sind es 17 % (vgl. Söstra 2010, S.66). Auf beide Branchen fällt ein Drittel aller Ausbildungsplätze in Sachsen (vgl. Tabelle 1).

Brache/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Be- schäftigten	Anteil an allen Aus- zubildenden	Ausbildungsquote***
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	1	2	4
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	3	2	3
Verarbeitendes Gewerbe	18	19	4
Baugewerbe	8	6	3
Handel und Reparatur	14	10	3
Verkehr/Information/Kommunikation*	6	5	3
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	1	1	3
Dienstleistungen	39	50	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	8	2
Erziehung und Unterricht*	5	17	12
Gesundheits- und Sozialwesen	14	19	5
Übrige Dienstleistungen	7	6	4
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	0	0
Öffentliche Verwaltung	8	5	2
1 bis 4 Beschäftigte	10	6	2
5 bis 9 Beschäftigte	11	6	2
10 bis 49 Beschäftigte	30	24	3
50 bis 249 Beschäftigte	28	42	6
ab 250 Beschäftigte	21	22	4
Sachsen	100	100	4

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

*** Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter) an allen Beschäftigten.

Tabelle 1: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Branchen und Betriebsgrößenklasse in Sachsen
(Quelle: Söstra 2012, S. 67)

2.5.3 Unbesetzte Ausbildungsstellen

Vor allem Kleinstbetriebe haben Probleme ihre Stellen zu besetzen. 2011 gab es in etwa zwei von fünf sächsischen Betrieben unbesetzte Ausbildungsplätze (vgl. Söstra 2012, S.68). Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in Sachsen ist gegenüber dem Vorjahr um sechs Prozentpunkte auf 29 % gestiegen und ist damit doppelt so hoch wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 7).

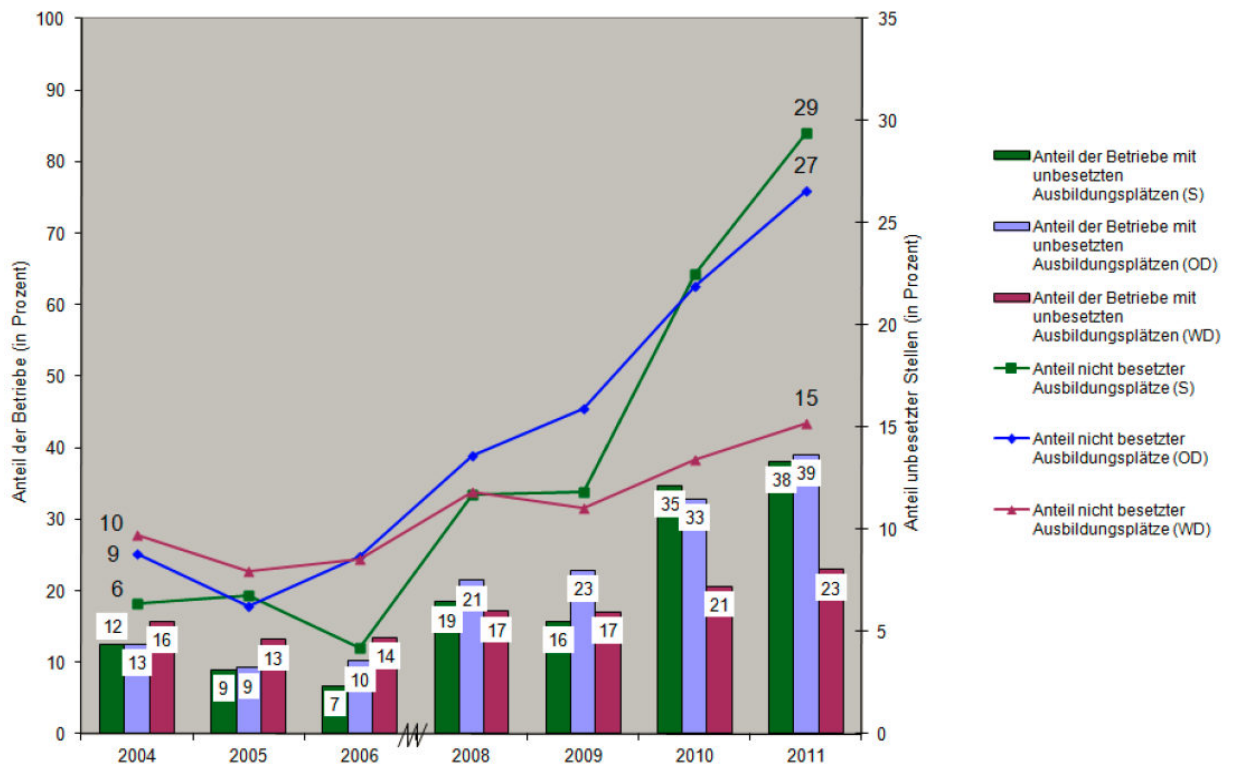


Abbildung 7: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland, 2004 bis 2011
(Quelle: Söstra 2012, S. 68)

Wie die Abbildung 7 zeigt, sind die Besetzungsprobleme nicht flächendeckend sondern konzentrieren sich auf einzelne Bereiche der sächsischen Wirtschaft. Die folgende Abbildung 8 zeigt, dass überdurchschnittlich viele Stellen im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, im Bereich Verkehr/Information/Kommunikation sowie in den übrigen Dienstleistungen unbesetzt blieben.

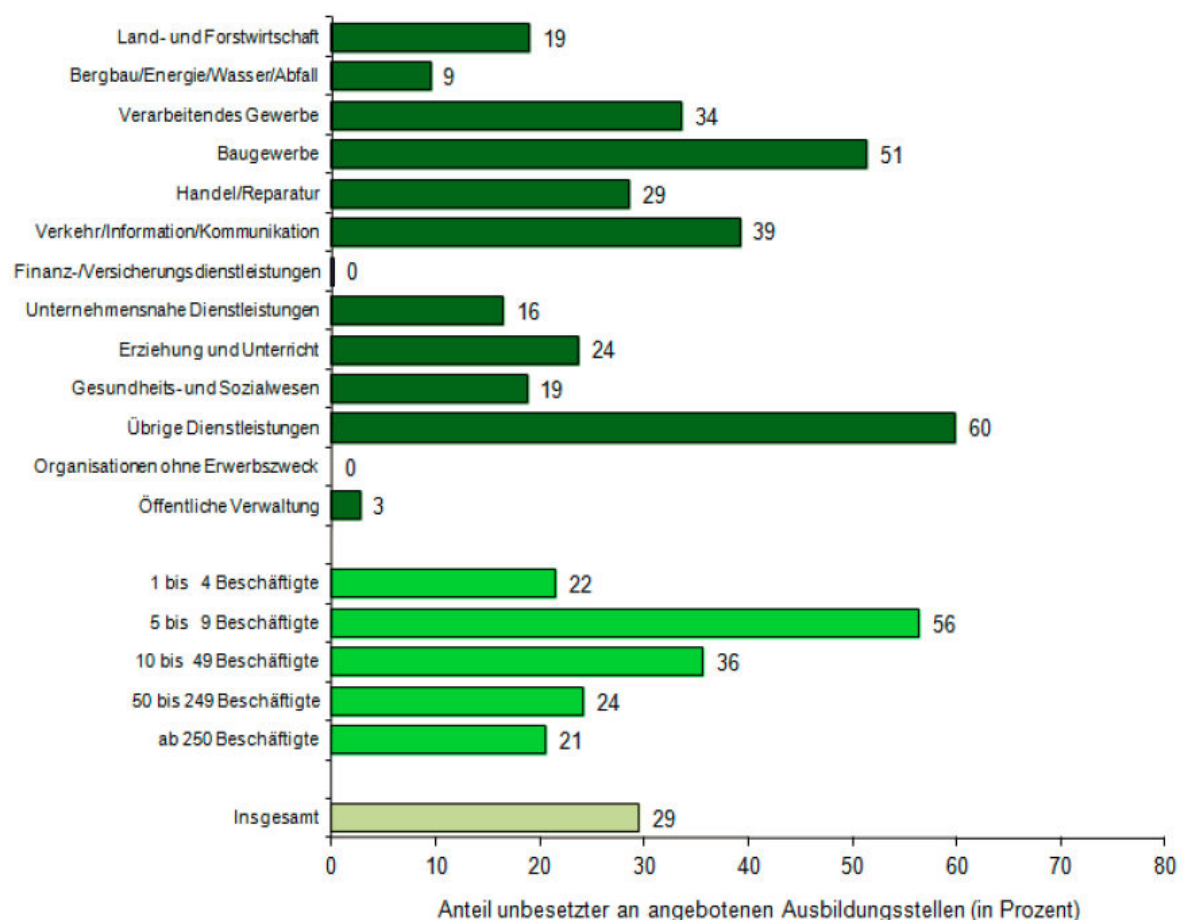


Abbildung 8: Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2010/2011 in Sachsen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen(Quelle: Söstra 2012, S. 69)

Bei der insgesamt schrumpfenden Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden haben vor allem Betriebe zu kämpfen, die aus Sicht der Bewerber als unattraktiv gelten (Image, Arbeitsbedingungen und Entlohnung). Seit Jahren sinkt die Attraktivität technischer Berufe, also Berufe des Verarbeitenden Gewerbes (Berufe der Metall- und Elektroindustrie), Konsequenz daraus ist der hohe Anteil fehlender Nachwuchskräfte (vgl. Sachsen Metall). Oft herrschen falsche oder veraltete Vorstellungen über das Berufsbild bei den potentiellen Bewerbern. Die mangelnde Berufsorientierung wurde auch bei den teilnehmenden Unternehmen der DIHK-Online Umfrage kritisiert (vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammertag 2013, S. 38). Maßnahmen zur verbesserten Berufsorientierung sollen Jugendlichen vor allem die realen Berufsbilder nahe bringen (siehe 2.5.4). Vor allem die kleineren Betriebe haben große Probleme bei der Besetzung– fast zwei Fünftel aller angebotenen Plätze blieben dort unbesetzt (vgl. Söstra 2011,

S.69). Aber auch mittelständische Betriebe mussten einen Teil ihrer Stellen unbesetzt lassen (vgl. ebd.)

Trotz der großen Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, ziehen die meisten Betriebe nicht die Konsequenz aus der betrieblichen Ausbildung auszustiegen bzw. ihr Angebot deutlich zu reduzieren (vgl. ebd., S.70).

Generell ist der Trend ablesbar, dass der demografische Wandel und der Strukturwandel unter den Schulabsolventen sich nicht betriebsneutral auf alle Betriebsgrößen, Branchen und Regionen gleichermaßen auswirken werden.

Folgende Betriebe sind von Besetzungsproblemen betroffen (vgl. BIBB-Qualifizierungspanel 2012, S. 43):

- Handwerksbetriebe und Kleinstbetriebe sowie kleinere mittelständische Betriebe
- Betriebe in den neuen Bundesländern
- Betriebe mit Ausbildungsstellen in Berufen deren Nachfrage nicht ausreichend ist
- Betriebe in Regionen, in denen die Anteile von Schülern mit höherem Abschluss zunehmen

2.5.4 Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation

Zur Entschärfung der negativen Fachkräftesituation und zur Verbesserung der Chancen von Jugendlichen für eine Berufsausbildung haben Bund und Länder verschiedene unterstützende Initiativen gestartet.

Im Oktober 2010 wurde der bereits seit 2004 bestehende „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ von der Bundesregierung um weitere vier Jahre verlängert. Mit dem „Ausbildungsplatzprogramm Ost“ soll die Situation auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt verbessert und die Abwanderung junger Menschen entgegengewirkt werden. Durch die Initiative wurden im Ausbildungsjahr 2009/2010 ca.5000 neue Ausbildungsplätze bereitgestellt (vgl. BMBF- Pressemitteilung, 2009). Möglichst alle Schulabsolventen soll ein Einstieg ins Berufsleben gewährleistet werden. Gesonderte Anstrengungen werden für Absolventen des Vorjahres unternommen, da hier der Einstieg oftmals schwieriger ist.

Außerdem werden auch Bemühungen unternommen, um junge Menschen in der Heimatregion zu halten. Dazu zählt das BMBF-Bundesprogramm JOB-STARTER, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Ausbildungsbereitschaft kleinerer und mittlerer Unternehmen zu steigern. Das 2012 endende Projekt „Ausbildung vor Ort“ hat in insgesamt 24 Veranstaltungen in verschiedenen Regionen Sachsens Schülerinnen und Schüler, Eltern, Unternehmen und relevante Akteure zu Thema Ausbildung zusammengebracht.

Auch die Bundesagentur fördert mit dem Programm Ausbildungsbonus, in Form eines Zuschusses, zusätzliche Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige Jugendliche. Auch die Einstiegsqualifizierung (Erprobung in einem Betrieb durch ein Langzeitpraktikum, mit dem Ziel der Übernahme in Ausbildung) zielt darauf hin ab, Jugendliche mit besonders erschwerten Vermittlungsaussichten in Ausbildung zu bringen.

Das Land Sachsen fördert die berufliche Erstausbildung mit verschiedenen Ansätzen zur Verbesserung der Berufsorientierung, besonders die Entwicklung einer bedarfsgerechten Berufsorientierungsstruktur in Sachsen. Ziel ist es unter anderem Ausbildungsabbrüche und lange Orientierungsphasen zu verringern. Mittels einer unternehmensbezogenen Berufsorientierung sollen Schülerinnen und Schülern frühzeitig Kontakte zu potenziellen Ausbildern vermittelt werden. Die Verbesserung des Systems der Berufsorientierung, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln, wurde nicht zuletzt vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs entwickelt, der zugleich mit zunehmend technisch und wissensintensiven Anforderungen der Tätigkeiten einhergeht und damit einer eher rückläufigen Anzahl an Arbeitsplätzen für Ungelernte.

Durch die rückläufige Zahl der Schulabgänger ergeben sich Folgen für das duale Ausbildungssystem. Auf die demografiebedingte nachlassende Nachfrage reagieren Betriebe mit einem Rückzug aus der Ausbildung. Zudem hat sich die Ausbildungsbeteiligung auf größere mittelständische Betriebe und Großunternehmen verschoben (vgl. Troltsch 2012, S. 43).

Die Nachfrageseite der Jugendlichen als „Konsumenten“ der Berufsausbildung gewinnt zunehmend an Gewicht. Durch verschiedene Rekrutierungsstrategien können betroffene Betriebe ihre Ausgangssituation nachhaltig verbessern. Die

Kontaktaufnahme zu den Jugendlichen sollte konkret und persönlich sein. Hinzu kommen, je mehr Einblick in das Berufsbild der angebotenen Berufe, z.B. über Praktika oder Betriebsbesichtigungen, gewährt wird, umso höher stehen die Chancen dass es zu einem Ausbildungsvertrag kommt. Auch der Zugang über soziale Netzwerke eignet sich zur Ansprache von Jugendlichen.

Eine gute Verknüpfung von Praxis und Schule bietet der Schulversuch „Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr (GBVJ)“. An dieser Stelle soll kurz auf die Initiative GBVJ eingegangen werden, weil es sich um eine Maßnahme handelt, die Jugendliche mit Förderbedarf praxisorientiert auf die Berufsausbildung vorbereitet. Das „Gestreckte Berufsvorbereitungsjahr“ bietet den Jugendlichen die Chance, sich im Vorfeld einer echten betrieblichen Ausbildung durch reale Arbeit in Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen, fit zu machen. Außerdem lernen die Betriebe die Jugendlichen von ihrer praktischen Seite kennen, so dass ein erster Schritt für die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis geschaffen werden kann.

Das gestreckte Berufsvorbereitungsjahr erstreckt sich auf zwei Jahre und beinhaltet einen hohen Praxisanteil, der in Betrieben zu verrichten ist. Ziel des Schulversuches „Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr (GBVJ)“ ist die Erhöhung der Zahl der Schüler, die in Ausbildung einmünden.

Das Aufgabenprofil des Praxisbegleiters im GBVJ beinhaltet folgende vorbereitenden Schritte für den Einsatz des Jugendlichen im Betrieb (vgl. Sächsisches Bildungsinstitut 2009):

- Sensibilisierung der Betriebe für das Klientel
- Vorbereitung der Schüler auf den Einsatz im Betrieb hinsichtlich der Anforderungen
- Mitwirkung im Zielvereinbarungsprozess
- Unterstützung der Schüler beim Finden von Praktikumsbetrieben
- Einführung der Schüler in den Betriebsalltag und Betreuung der Schüler während des Einsatzes im Betrieb
- Unterstützung bei interner Zertifizierung von besonderen Leistungen
- Mitwirkung bei Reflexion und Auswertung des Einsatzes im Betrieb
- Regelmäßige Abstimmung aller Beteiligten

- Unterstützung der Jugendlichen bei Übergang in betriebliche Ausbildung in Kooperation mit Arbeitsagentur, Betrieben, Fachdiensten und Schule

Erste Ergebnisse des Schulversuchs zeigen, dass ein hoher Anteil anschließend in die duale Ausbildung einmündet. Indem Arbeiten und Lernen frühzeitig zusammengefügt werden, kann eine verbesserte Integration in Ausbildung und Arbeit gelingen.

Die (Nachwuchs)Fachkräftesituation und die Folgen des demografischen Wandels können für Jugendliche mit Förderbedarf eine Chance für die berufliche und soziale Integration sein. Dazu müssen sich die Betriebe „nach unten“ öffnen. Die Betriebe müssen sich von einem Überschuss auf den Mangel an Auszubildenden umstellen. Die „Öffnung nach unten“ kann erfolgreich sein, wenn die Betriebe Unterstützung bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher erhalten. Diese Unterstützungsmaßnahmen sollten nicht nur finanzieller Art sein, sondern auch begleitende sozialpädagogische Maßnahmen im Ausbildungsprozess.

2.6 Jugendliche mit Förderbedarf

2.6.1 Definition „Jugendliche mit Förderbedarf“

Die duale Berufsausbildung gilt für die Wirtschaft als Garant gegen Fachkräftemangel und als Integrationsbasis für die Gesellschaft. Junge Menschen mit schwierigen Bildungs- und Berufsbiografien haben es nach wie vor schwer Zugang zu finden. 2010 mündeten 323.700 Jugendliche in das sogenannte Übergangssystem ein (vgl. BIBB, Stiftung 2011, S. 8). Um diese Jugendlichen in das Berufsausbildungssystem zu integrieren, sind neue Strategien erforderlich – eine Verbetrieblichung der beruflichen Bildung, Betriebsbindung, der Praxisbezug und die Abschlussorientierung der Ausbildung.

Die Gruppe der Jugendlichen mit Förderbedarf steht im Zentrum des Forschungsinteresses für die vorliegende Arbeit. Im Folgenden wird erläutert welche Eigenschaften Jugendliche mit Förderbedarf bzw. mit schlechten Startchancen kennzeichnen.

Die Zielgruppe der besonders benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, welche in Bezug auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe ungünstigere Voraussetzungen mitbringen, sind Jugendliche mit folgenden Benachteiligungen:

- Individuellen psychosozialen Benachteiligungen: Das sind junge Menschen mit Lern- und Leistungsbeeinträchtigung, Verhaltensstörungen oder suchtkgefährdete, suchtkranke Personen.
- Bildungsbedingten Benachteiligungen: Schulumüde oder Schulverweigerer, d.h. junge Menschen, die ihre Ausbildung oder Berufsorientierung abgebrochen haben sowie Jugendliche ohne Ausbildung.
- Soziale Benachteiligungen: Das schließt Jugendliche ein, welche ohne Familie oder mit instabilen familiären Verhältnissen, straffällige oder obdachlose Jugendliche sowie Migranten.

Die Definition der Zielgruppe wurde auch im Fragebogen vorweggestellt, um eine Verständnisbasis zu schaffen (siehe Anhang 1, Seite 5).

2.6.2 Risikofaktoren im Übergang Schule –Beruf

PISA-Studien erklären, dass sozioökonomischer Status, das Bildungsniveau der Eltern und die ethnische Herkunft der Familien als kulturelles Kapital wesentlich die Bildungsorientierung der Jugendlichen beeinflussen. Es wird aber keine Auskunft gegeben, inwieweit familiäre, schulische und peerbezogene (Peergroup bezeichnet Gruppe von Gleichgestellten) Bedingungen bei benachteiligten Jugendlichen auf der Interaktions- und Beziehungsebene vorliegen und wie sich biografisch bedingte Kompetenzen auf die schulischen Anforderungen auswirken (vgl. Weck et al. 2006, S.45).

Der Zusammenhang von Alltagsbewältigung, familiäre Orientierung, Peergroup, soziale Einbindung und Kompetenzen haben Einfluss auf die Persönlichkeit. Eltern, Peers, Schule und Medien sind in diese Entwicklung mit einbezogen. In der Schule entwickelt sich eine Mischung von Anerkennungsproblemen, die Jugendliche mit sozialen Problemen veranlassen, sich von der schulischen Entwicklung zu distanzieren und die Schule mit schlechtem oder keinem Ab-

schluss zu beenden (vgl. Weck et al. 2006, S. 48). Wie aus Kapitel 2.2 hervorgeht ist die Anzahl dieser Schüler relativ hoch und wird bis 2021 zunehmen. Diese sozial benachteiligten Jugendlichen entwickeln eigene biografische Ressourcen, die ein Leben in ihrer eigenen Lebenswelt ermöglichen (vgl. ebd., S. 62). Die Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen aber nicht den Erwartungen und Voraussetzungen von Schule und Berufsausbildungssystem. Die Frage, welche sozialen Bedingungen die Entwicklung der Jugendlichen prägen und wie sich die Erfahrungen auf Verhalten und Handlungen sowie auf die Bildungsbiografie auswirken, lässt sich nicht beantworten. Auch bleibt ungeklärt, warum durch die Systeme Schule und Übergangssystem viele Jugendliche mit sozialen Benachteiligungen nicht erreicht werden und wie erfolgreiche Maßnahmen aussehen müssen.

2.6.3 Ausbildungsreife und Ausbildungshemmnisse

Aus der DIHK- Onlineumfrage zum Thema „Ausbildung 2013“ geht hervor, dass aufgrund der geringen Bewerberanzahl, ein Großteil der Unternehmen in Deutschland ihre Anforderungen an die Bewerber senkt. Damit haben auch Jugendliche mit Förderbedarf eine Ausbildungschance. Der Anteil der Unternehmen die ihre Anforderungen reduzieren liegt im Osten bei 28 %, im Westen ist der Anteil nur halb so hoch (vgl. Deutscher Industrie –und Handelskammertag 2013, S. 31). Die befragten Unternehmen sind der Meinung, schulische Leistungen können gefördert werden, gute soziale und persönliche Kompetenzen sind jedoch Voraussetzung (vgl. ebd. 2013, S. 17). Unternehmen unterbreiten lernschwächeren Jugendlichen spezielle Angebote, wie z.B. die Einstiegsqualifizierung (EQ) oder innerbetriebliche Nachschulungen (vgl. ebd. 2013, S. 17). Zunehmend gewinnen die Unternehmen ihre Auszubildenden durch Schülerpraktika oder Berufsorientierungspraktika (vgl. ebd. 2013, S. 16). Weshalb die Kooperation zwischen Schule und Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Unklare Berufsvorstellungen und damit eine mangelnde Berufsorientierung der Schulabgänger beklagen 75 % der befragten Unternehmen als Ausbildungshemmnis Nummer eins (vgl. ebd. 2013, S. 28). Im Osten sind 80 % der Unternehmen mit der Ausbildungsreife unzufrieden und 64 % mit der Be-

ruforientierung der Jugendlichen (vgl. ebd. 2013, S. 30). Laut der aktuellen DIHK- Umfrage, gab fast die Hälfte aller Betriebe bei der Beschreibung der Jugendlichen, die mangelnde Berufsfähigkeit und das Fehlen persönlicher und sozialer Kompetenzen an, welche in fehlende Disziplin, geringe Belastbarkeit und schwächere Leistungsbereitschaft resultieren (vgl. Deutscher Industrie – und Handelskammertag 2013, S.30f). Im Osten sieht ein großer Teil der Unternehmen (60%) die Leistungsbereitschaft sowie die Belastbarkeit der Schulabgänger (57 %) problematisch (vgl. ebd. 2013, S. 33). Mit 44 % wird eine mangelnde Disziplin weniger problematisch gesehen (vgl. ebd. 2013, S. 33).

Persönliche und soziale Kompetenzen sind Voraussetzung um erfolgreich im Berufsleben stehen zu können. Damit sind mangelnde Sozialkompetenzen Ausbildungshemmnisse. Deutsch- und Mathekenntnisse können in der Ausbildung aufgefrischt bzw. erweitert werden, schwieriger ist es, wenn unzureichende persönliche und soziale Kompetenzen hinzukommen. Der Anteil der Unternehmen die während der Ausbildung Nachhilfeangebote anbieten ist für 2013 im Vergleich zu 2012 leicht gestiegen (vgl. ebd. 2013, S. 35). Aus der DIHK- Unternehmensbefragung geht hervor, dass 58 % der Unternehmen die mit mangelnder Ausbildungsreife konfrontiert sind nachhelfen, damit die Jugendlichen den Anforderungen der Ausbildung gewachsen sind (vgl. ebd. 2013, S. 35). Auch der Anteil der Unternehmen die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsagenturen (Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung) nutzen, ist gestiegen (vgl. ebd. 2013, S. 35). Der Anteil der Unternehmen die eine Einstiegsqualifizierung (EQ) anbieten ist gesunken, da in den vergangenen Jahren Plätze nicht besetzt werden konnten (vgl. ebd. 2013, S. 37). Die Einstiegsqualifizierung ist ein wichtiges Angebot um mehr förderbedürftige Jugendliche, die zu häufig in berufsvorbereitenden Maßnahmen münden, einen direkten Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu eröffnen. Die mangelnde Ausbildungsreife, die von vielen Betrieben angegeben wird, ist Ausdruck von Bildungsarmut. Um eine Integration der Zielgruppe Heranwachsende mit ungünstigen Lernvoraussetzungen und in einem Umfeld von familiärer und sozialer Benachteiligung aufwachsenden zu erreichen, müssen zielgerichteter Maßnahmen entwickelt werden. Diese Maßnahmen müssen eine biografische Kon-

tinuität gewährleisten, denn kurzfristige Interventionsstrategien, die meist viel zu spät in die Biographie Heranwachsender einsetzen, haben erfahrungsgemäß wenig Erfolg (vgl. Weck et al. 2006, S. 34). Viele Jugendliche aus dem Übergangssystem haben sich im Alter von 12 bis 14 Jahren von der Schule abgewendet. Diese Jugendlichen sind mit dem klassischen Bildungsmodell der Schule nicht mehr erreichbar. Ein praxisorientiertes Modell der Lernzeit, um ihnen wieder einen Zugang zum System zu ermöglichen wäre sinnvoll. Ein gutes Konzept bietet z. B. die Einstiegsqualifizierung und das gestreckte Berufsvorbereitungsjahr (siehe 2.6.4), welches durch seinen hohen Praxisanteil Jugendliche sinnvoll auf die Berufsausbildung vorbereitet.

Laut der DIHK- Umfrage sieht sich ein Großteil der Betriebe in der Lage durch Nachhilfeangebote Lerndefizite in der Ausbildung auszugleichen. Voraussetzung ist aber, dass die notwendige Motivation, Leistungsbereitschaft und Disziplin bei den Jugendlichen vorhanden ist. 29 % der Befragten würde Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen, wenn die Zeugnisse differenzierte Aussagen über die Stärken und Schwächen der Jugendlichen geben würden (vgl. Deutscher Industrie –und Handelskammertag 2013, S. 40). Informationen über Stärken und Schwächen der Jugendlichen wären sinnvoll, weil es den Betrieben ermöglicht, den individuellen Förderbedarf der Jugendlichen und den eigenen Aufwand besser abzuschätzen.

3 Befragung „Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie“

Nachdem die Fachkräfte- und Ausbildungssituation vor dem Hintergrund der demografischen Veränderung geschildert und auch die Zielgruppe der jugendlichen mit Förderbedarf definiert wurde, beschäftigt sich dieser Gliederungspunkt mit der Forschungsfrage bzw. der Hypothesenbildung, der Untersuchungsplanung, der Datenerhebung, der computergestützten Datenaufbereitung mittels SPSS und schließlich der Ergebnisanalyse. Hintergrund und Ausgang der Befragung bildet die Fachkräfte- und Arbeitsmarktsituation der Metall- und Elektroindustrie.

3.1 Ziel der Befragung

Aus eigenem beruflichem Erfahrungshintergrund sind das Thema der Integration bzw. Integrationschancen von Jugendlichen mit Förderbedarf nach wie vor problematisch, auch wenn sich wie die aktuelle DIHK-Umfrage bestätigt immer mehr Unternehmen der Zielgruppe „öffnen“. Das Forschungsinteresse dieser Arbeit steht vor dem Hintergrund der steigenden Zahl von Jugendlichen mit Förderbedarf und dem steigenden Bedarf an Nachwuchskräften in der Metall- und Elektroindustrie (siehe 3.2). Exemplarisch hat die Untersuchung die Metall- und Elektroindustrie als Branche gewählt, da zum einen großer Bedarf an Nachwuchskräften besteht und zum anderen eignen sich einige Berufe der Metall- und Elektroindustrie (z. B. Teilezurichter, Maschinen- und Anlagenführer, Fachkraft für Metalltechnik), aufgrund ihrer Praxisinhalte und der geringeren Anforderungen der Berufsschulinhalte, als Ausbildungsberuf für Jugendliche mit schlechten Startchancen. Auf die Berufe der Metall- und Elektroindustrie, welche ihren Anforderungen nach geeignet sind um Jugendliche mit schlechten Startchancen zu integrieren wird in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen. Die Untersuchung möchte mit Hilfe eines Fragebogens herausfinden, ob tatsächlich ein Fachkräftemangel in sächsischen klein und mittelständischen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie herrscht und ob im Falle eines vor-

handen (auch prognostizierten) (Nachwuchs)Fachkräftemangels, eine Integrationschance für Jugendliche mit Förderbedarf in eine duale Berufsausbildung besteht. Im Zentrum des Forschungsinteresses steht letzteres, aber auch der Frage nach geeigneten und für die Unternehmen relevanten Unterstützungsinstrumenten soll nachgegangen werden.

3.2 Hintergrund und Ausgangssituation: Fachkräfte- und Arbeitsmarktsituation in der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen

Der Verband SachsenMetall, als Vertreter der Arbeitsgeber der sächsischen Metall- und Elektroindustrie, stellte für die Untersuchung Informationen bereit. Die folgenden Angaben stammen aus Pressemitteilungen des Verbandes SachsenMetall, dem Geschäftsbericht 2010/2011 und aus Informationen der Referatsleiterin Schulkooperation/Berufs- und Studienorientierung des Verbandes. Weitere Informationen lieferte der Arbeitgeberverband Gesamtmetall.

Die Metall- und Elektroindustrie, als Branche des Verarbeitenden Gewerbes, ist der größte Industriezweig Sachsens, sie gilt als Motor der sächsischen Wirtschaft. Mit über 1600 Unternehmen und etwa 165.000 Beschäftigten ist die Metall- und Elektroindustrie der größte Industriezweig Sachsens (vgl. SachsenMetall, 2010, S. 12). Über 60 % erwirtschaften die Branchen - Maschinenbau, Elektrotechnik und Elektronik, Metallverarbeitung und Gießereien sowie Fahrzeugbau (vgl. ebd., S. 14). Die Metall- und Elektroindustrie besteht aus insgesamt zehn Branchen, welche auch im Fragebogen aufgelistet sind (siehe Anhang 1, Frage 1).

In den vergangenen Jahren mussten sich die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit den Auswirkungen der Krise befassen. Vor allem das verarbeitende Gewerbe hatte bei der Besetzung offener Stellen große Probleme im Vergleich zu anderen Branchen (siehe 2.4, Abbildung 5).

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem Wachstum der Branche sind die Unternehmen auf der Suche nach Nachwuchskräften.

Das Jahr 2010 war für die Metall- und Elektroindustrie das Jahr der Erholung nach der Wirtschaftskrise. Der Umsatz stieg im Vergleich zum Vorjahr um 15 %, erwirtschaftet wurde ein Umsatz von 33,85 Mrd. EUR (vgl. SachsenMetall

2010, S. 43). Deutschland profitierte wie kein anderes Industrieland vor allen durch die Metall- und Elektroindustrie vom Wachstum des Welthandels. Der befürchtete Stellenabbau nach der Kurzarbeit konnte vermieden werden und es wurden sogar neue Arbeitsplätze geschaffen. Zum Vorjahr gelang ein Aufbau der Mitarbeiterzahl von 2,1 % (vgl. ebd., S. 44). Die Tatsache der Fachkräftesicherung steht als dringlichste Herausforderung für die Unternehmen der Branche.

Für 2013 wird mit einem Wachstum der sächsischen Metall –und Elektroindustrie von 10-12 % gerechnet. Eine Mehrheit der Betriebe plant aktuell eine Ausweitung ihrer Belegschaft (vgl. SachsenMetall 2010, S. 53). Inwieweit neue Stellen besetzt werden können, hängt allerdings davon ab, ob geeignete Bewerber verfügbar sind.

Bislang wirkte sich eine große Zahl verfügbarer Arbeitskräfte auf die Ansiedlung von neuen Unternehmen aus. Inzwischen zeigt sich, dass aufgrund demografischer Entwicklung Facharbeiter, Ingenieure und Auszubildende rar werden. In den nächsten Jahren scheidet durchschnittlich jede vierte Arbeitskraft in der Metall – und Elektroindustrie altersbedingt aus (vgl. SachsenMetall 2010, S. 23). Die Betriebe müssen einerseits diese Fachkräfte ersetzen und andererseits die durch den konjunkturellen Aufschwung entstandenen neuen Arbeitsplätze besetzen.

Das verarbeitende Gewerbe gilt als größter Ausbilder in Sachsen, so dass in allen Betrieben dieser Branche 19 % junge Menschen ausgebildet werden (siehe 2.5, Tabelle 1). Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze ist im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch (siehe 2.5, Abbildung 7). Dieses Bild spiegelt sich, nach Angaben des Verbandes, auch in der Metall-und Elektroindustrie wieder.

Die Anzahl der Ausbildungsverträge in der Metall- und Elektroindustrie war im Jahr 2010 rückläufig (vgl. SachsenMetall 2010, S. 34). Viele Betriebe konnten ihre Lehrstellen nicht besetzen, weil geeignete Bewerber fehlen.

Der sich abzeichnende Personalbedarf in der Branche Metall- und Elektroindustrie, macht es erforderlich, mehr junge Menschen für Berufe der Branche zu gewinnen (siehe 2.5.4 Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation). Auch vor dem Hintergrund des Rückgangs der jungen Bevölkerung und des

zunehmenden Anstiegs der Schulabgänger ohne Abschluss und der Schüler mit Hauptschulabschluss (siehe 2.2) müssen die Betriebe eine „Öffnung nach unten“ zu lassen, um so ihre Ausbildungsplätze besetzen zu können. Denn so mancher, zunächst als wenig geeignet erscheinende Bewerber erweist sich nach einer seinen Fähigkeiten angepassten Ausbildung als produktiver Mitarbeiter (vgl. SachsenMetall).

3.3 Methodisches Vorgehen I: Untersuchungsobjekt, Sekundäranalyse und Hypothesenbildung, Datenerhebung

3.3.1 Untersuchungsobjekt

Aus der Hoppenstedt Datenbank wurden nach WZ 08 (Klassifikation der Wirtschaftszweige) die Branche „Verarbeitendes Gewerbe“ mit den Nebenbranchen „Metallerzeugung und –bearbeitung“, „Herstellung von Metallerzeugnissen“, Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen“, „Herstellung von elektrischen Ausrüstungen“, „Maschinenbau“, „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“, „Sonstiger Fahrzeugbau“ und „Reparatur und Installation von Maschinen“, in Absprache mit dem Verband SachsenMetall, ausgewählt (siehe Anhang II). Die Branchen nach WZ08 entsprechen den 10 Branchenbezeichnungen des Verbandes (siehe Anhang 1, Frage 1). Die Auswahl in der Hoppenstedt- Datenbank wurde um die Mitarbeiteranzahl, die bezieht sich hierbei auf 1- 250 Mitarbeiter (entsprechend kleine und mittelständische Unternehmen) und das Bundesland (Sachsen) ergänzt. Diese Auswahl ergab eine Trefferquote von 1557 Unternehmen. Das entspricht annähernd der Anzahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen in Sachsen (vgl. SachsenMetall).

3.3.2 Sekundärrecherche und Hypothesenbildung

Um sich einen Themenüberblick zu verschaffen, vor allem in Bezug auf Befragungen zum Fachkräftemangel, wurde anhand der Sekundärrecherche folgende Quellen verwendet: die DIHK- Online- Unternehmensbefragung von 2013,

der Fachkräftemonitor der Kammer, der MINT-Frühjahrsreport 2013, IHK-Umfragen, das IAB-Betriebspanel (2009 und 2011) und Informationen vom Verband SachsenMetall und Gesamtmetall. Für die Hypothesenbildung und die Entwicklung der Fragestellung des Fragebogens „Fachkräftebedarf der sächsischen Metall – und Elektroindustrie“ wurden außerdem Publikationen und Berichte des sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit (SMWA), Informationen des statistischen Landesamtes, Informationen vom Institut der Deutschen Wirtschaft, Informationen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und Forschungsberichte vom Bundesinstitut für Berufsbildung verwendet.

Das methodische Vorgehen zur Forschungsplanung, -erhebung und -auswertung wird schematisch im Anhang dargestellt (siehe Anhang 3). Auf Grundlage der oben genannten Quellen, aus Konversationen mit Mitarbeitern des Verbandes SachsenMetall und aus den eigenen beruflichen Erfahrungen wurden Forschungsfragen bzw. Kernfragen gebildet.

Angesichts der bereits dargestellten Informationen zum Fachkräftebedarf und den entsprechenden Rahmenbedingungen, kann man von einem sich allmählich abzeichnenden Fachkräftemangel vor allem in kleinen und kleineren mittelständischen Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe ausgehen.

Die hier vorliegende Arbeit möchte hauptsächlich der Frage nachgehen, inwieweit die Gruppe der Jugendlichen mit Förderbedarf eine Chance auf berufliche Erstausbildung haben und welche Unterstützungsinstrumente die berufliche Integration hilfreich begleiten können. Ausgegangen wird von einer mangelnden Bewerberlage für die duale Berufsausbildung in bestimmten Berufen der Metall- und Elektroindustrie. Die Gründe für die mangelnde Bewerberlage wurden bereits an anderer Stelle ausführlich dargestellt. Nach Informationen vom Verband gibt es in den Branchen „Herstellung von Metallerzeugnissen“ und „Maschinenbau“ in bestimmten Berufen wie Teilezurichter, Maschinenführer zu wenig Bewerber für eine Berufsausbildung. Die genannten Berufe eignen sich vor allem für lernschwächere Jugendliche. Aber auch andere technische Berufe der Branche haben geringe Bewerberzahlen und können mit gezielten ausbildungsbegleitenden Hilfen (sozialpädagogische Betreuung, Förderunterricht usw.) Unterstützung bei der Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf in

eine berufliche Ausbildung sein. Die vorliegende Arbeit möchte nicht Berufe bzw. Berufsausbildungen hinsichtlich ihrer Eignung für förderbedürftige Jugendliche analysieren. Vielmehr geht es darum die Chancen des Klientels auf dem Ausbildungsmarkt auszuloten. Auch die Rolle von Bildungsdienstleistern in diesem Prozess gilt es zu bewerten. Die Bewerbersuche, die Organisation der Ausbildung und die Beratung in personalpolitischen Fragen sind Unterstützungsleistungen die externe Einrichtungen für die Unternehmen leisten können. Sind die Unternehmen bereit, derartige Leistungen in Anspruch zu nehmen?

Die drei wesentlichen Kernfragen die diese Arbeit mit der Entwicklung des Fragebogens nachgehen möchte sind folgende:

- Existiert ein Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie?
- Sind Jugendliche mit Förderbedarf, bei mangelnder Bewerberlage für eine Berufsausbildung eine Alternative für sächsische KMU der Metall- und Elektroindustrie?
- Sind die Unternehmen bereit Unterstützungsmaßnahmen (ausbildungsbegleitende und Bewerbersuche/-auswahl) von externen Trägern zu nutzen?

Diese drei Kernfragen bilden die Grundlage für die Entwicklung der Fragestellungen für den Fragebogen (siehe Anhang 1).

3.3.3 Datenerhebung

Aufgrund der großen Befragungsgruppe von fast 1600 kleinen und mittelständischen Unternehmen der sächsischen Metall- und Elektroindustrie, wurde eine quantitative Erhebungsmethode als Forschungsinstrument gewählt: der schriftliche Fragebogen. Wie oben dargestellt geht dem Fragebogen eine konkrete Formulierung einer Fragestellung bzw. der Kernfragen voran. Aus dem Forschungsinteresse heraus entstanden durch ein Mind Mapping als Strukturierungshilfe, grobe Fragesammlungen bzw. Hypothesen. Vor Beginn der Entwicklung des Fragebogens wurden andere Untersuchungsinstrumente, wie z.B. die IHK – Erhebungen, Betriebspanel u.a. in den Blick genommen, um Ideen für die Items bzw. für die Entwicklung der Skalen zu erhalten.

Der Fragebogen besteht zu 85 % aus geschlossenen Fragen und zu 15 % aus offenen Fragen. Die offenen Fragestellungen sollte den Befragten die Möglichkeit geben sich selbst zu verbalisieren und sich nicht an die vorgegeben Ant-

wortkategorien halten zu müssen. Die geschlossenen Fragen wurden durch vorgegebene Antwortkategorien entwickelt. Die meisten Fragen sind jedoch eine Mischform von vorgegebenen Kategorien und einer offenen Kategorie. Ein Vorteil der Mischform ist, dass mögliche Antwortalternativen die in der Vorerhebung übersehen wurden, ergänzt werden können. Da das Thema sehr komplex ist, können nicht immer alle Antwortkategorien eine vollständige inhaltliche Abdeckung ermöglichen.

Der Fragebogen besteht aus vier Teilen: den Angaben zur Struktur des Unternehmens, dem Fachkräftebedarf im Unternehmen, der Gewinnung von Fachkräften und der Integrationschancen, -hindernissen von Jugendlichen mit Förderbedarf. Der Fragebogen richtete sich an die Personalverantwortlichen der Unternehmen. Da der Fragebogen per Mail versandt wurde, wurden die Einleitung, die Instruktion und die Anrede in die E-Mail geschrieben. Instruktionen zur Bearbeitung der einzelnen Fragebogenitems finden sich im Fragebogen wieder. Bei der Formulierung der Items wurde auf folgendes geachtet:

- Items mit Antwortkategorien wurden den offenen Frageformen vorgezogen. Dies erleichtert die Auswertung und erhöht die Objektivität.
- Die Fragen wurden auf die Sprache der Zielgruppe abgestimmt.
- Die Bearbeitungszeit ist zumutbar und wurde mit angegeben (10 -15 Minuten).
- Die vorgegeben Items sind kurz, prägnant und verständlich.
- Im Fragebogen wurde auf einen thematisch roten Faden geachtet.
- Suggestivfragen, stereotype oder stigmatisierende Formulierungen wurden vermieden.

Im Fragebogen wurden zum Teil Ratingskalen verwendet. Das sind Skalen bei denen die befragten Personen die Möglichkeit haben, mehr als zwei abgestufte Antwortkategorien zur Beantwortung heranzuziehen, was mit einem Informationsgewinn einhergeht. Die Antwortkategorien stellen so eine Rangordnung her, dass sich die Person zwischen den Alternativen entscheiden muss. Im Fragebogen wurden Ratingskalen mit gerader Anzahl verwendet, um die Wahl der Mittelkategorie auszuschließen (siehe Anhang 1).

Nach der Konstruktion des Fragebogens wurde ein Pretest durchgeführt, um Brauchbarkeit und Qualität anhand einer kleinen Stichprobe zu untersuchen.

Der Pretest wurde in erster Linie zur Überprüfung der Bearbeitungsdauer und der Verständlichkeit durchgeführt. Die Personen des Pretests protokollierten die Dinge die ihnen während der Bearbeitung einfielen. Nach dem Pretest wurde der Fragebogen nach folgenden Aspekten betrachtet:

- Verständlichkeit der Fragen
- Übersichtlichkeit und ansprechendes Layout
- Länge des Fragebogens und Dauer der Bearbeitung
- Platz zur Beantwortung offener Fragen
- Drängt einen die Beantwortung der Fragen in eine bestimmte Richtung?
- Ist bei Verzweigungen klar wo es weiter geht?
- Sprachlichkeit des Fragebogens (Sprache der Zielgruppe)
- Kann der Fragebogen meine Hypothesen beantworten?
- Entsprechen die Antwortformate meinen Vorstellungen hinsichtlich der Auswertung?

Die Anregungen aus dem Pretest wurden mit eingearbeitet. Im nächsten Schritt wurde der Fragebogen an die aus der Datenbank Hoppenstedt recherchierten 1.557 Unternehmen per Email zugesandt. Der Fragebogen konnte von den Unternehmen digital ausgefüllt werden und per Mail zurückgesandt werden. Für den Rücklauf wurden zwei Fristen gesetzt, die zweite Frist wurde mit einer zweiten Erinnerungsmail bekanntgegeben.

Leider fiel der Rücklauf mit 63 beantwortenden Fragebögen von 1557 angeschriebenen Unternehmen sehr gering aus. Wahrscheinlich wäre es besser gewesen aus den 1557 Unternehmen eine Stichprobe von ca. 200 zu ziehen. Diese Stichprobe hätte dann intensiver bearbeitet werden können, z.B. auch mit Unterstützung des Verbandes, um den Rücklauf zu erhöhen. Die geringe Beteiligung ist mit unter folgenden Gründen geschuldet: Ein großer Teil der angeschriebenen Unternehmen gab an, generell nicht an Befragungen teilzunehmen. Einige Emails konnten aufgrund fehlerhafter Adressen nicht zugestellt werden bzw. der Fragebogen konnte an einige Unternehmen aus Sicherheitsgründen nicht zugestellt werden. Auch durch den Beginn der Urlaubszeit im Befragungszeitraum (Juni) konnten Unternehmen nicht erreicht werden. Sicherlich ist fehlendes Interesse auch ein ausschlaggebender Grund für die geringe Beteiligung.

3.4 Methodisches Vorgehen II: Datenaufbereitung und Auswertung

3.4.1 Computergestützte Datenaufbereitung mittels SPSS

Nach der Datenerhebung folgt nun der Schritt der Datenaufbereitung. Für die computergestützte Auswertung wurde SPSS („Statistical Product and Service Solutions“) verwendet. SPSS ist ein System zur statistischen Datenanalyse und zum Datenmanagement. Für die Aufbereitung wurde jedem Item des Fragebogens eine Zahl zugewiesen (Kodieren).

Für die gesammelten Daten aus den Fragebögen wurde im Vorfeld eine Datenmatrix mit Definition der einzelnen Variablen erstellt. Im sogenannten Kodeplan wurden den einzelnen Fragen des Fragebogens Variablennamen und die verwendeten Zahlen (Kodes) zugeordnet. Jede Spalte stellt eine Variable dar und in jeder Zeile sind die Antworten der Unternehmen (Ausprägungen) dargestellt. Für jedes befragte Unternehmen sind so die Daten in einer Zeile ablesbar. Die folgende Abbildung 9 zeigt die Datenansicht des SPSS- Datensatzes zur Befragung.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	lfd_nr	Firmenname	f1	f2	f2as	f2bs	f3	f3_ungel	f3_Azubi	f3_Tech	f3_FH_km	f3_FH_tec	f3_Facharf	f4_u30	f4_u50
1	1,00	Firma 1		1,00	1,00	Heranziehung von e	124,00	3,00	5,00	2,00	9,00	10,00	95,00	14,00	59,00
2	2,00	Firma 2		3,00	1,00		45,00	#NULL!	1,00	2,00	1,00	9,00	32,00	8,00	16,00
3	3,00	Firma 3		9,00	1,00		171,00	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	32,00	66,00
4	4,00	Firma 4		1,00	1,00	eigener Fachkräfteb	18,00	0,00	0,00	1,00	2,00	2,00	13,00	1,00	6,00
5	5,00	Firma 5		5,00	1,00	eigene Fachkräfte - l	106,00	1,00	6,00	9,00	6,00	5,00	79,00	21,00	34,00
6	6,00	Firma 6		99,00	1,00	Eigenen Bedarf deck	54,00	#NULL!	6,00	1,00	1,00	5,00	41,00	15,00	28,00
7	7,00	Firma 7		5,00	1,00	Um unseren Fachkrä	85,00	10,00	5,00	4,00	2,00	3,00	61,00	15,00	40,00
8	8,00	Firma 8		3,00	1,00	Eigenbedarf	77,00	#NULL!	6,00	1,00	2,00	13,00	58,00	21,00	22,00
9	9,00	Firma 9		2,00	2,00	keine gee	35,00	#NULL!	#NULL!	5,00	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!
10	10,00	Firma 10		5,00	1,00	Fachkräftenachwuch	35,00	21,00	2,00	#NULL!	2,00	2,00	8,00	5,00	25,00
11	11,00	Firma 11		2,00	1,00	Nachwuchsgewinnu	241,00	30,00	6,00	10,00	6,00	25,00	164,00	32,00	78,00
12	12,00	Firma 12		2,00	1,00	Um Personalbedarf ;	250,00	#NULL!	20,00	40,00	20,00	40,00	130,00	30,00	180,00
13	13,00	Firma 13		5,00	1,00	Fachkräftenachwuch	#NULL!	22,00	1,00	2,00	1,00	3,00	6,00	#NULL!	30,00
14	14,00	Firma 14		1,00	2,00	Aufwand-	49,00	44,00	0,00	1,00	3,00	1,00	0,00	4,00	41,00
15	15,00	Firma 15		5,00	1,00	Fachkräftesicherung	30,00	#NULL!	1,00	1,00	1,00	3,00	24,00	5,00	16,00
16	16,00	Firma 16		3,00	2,00	keine per:	29,00	#NULL!	#NULL!	1,00	1,00	3,00	24,00	#NULL!	10,00
17	17,00	Firma 17		5,00	1,00	Zur Deckung des eigi	110,00	30,00	2,00	5,00	15,00	5,00	55,00	20,00	60,00
18	18,00	Firma 18		3,00	1,00	Nachwuchs; Mitarbe	220,00	0,00	17,00	9,00	11,00	18,00	165,00	54,00	68,00
19	19,00	Firma 19		5,00	1,00	Sicherung des eigen	84,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	70,00	18,00	39,00
20	20,00	Firma 20		4,00	1,00	Nachwuchsgenerieri	191,00	48,00	7,00	6,00	2,00	4,00	124,00	47,00	90,00
21	21,00	Firma 21		8,00	1,00	Eigenbedarf an Fach	45,00	8,00	5,00	0,00	1,00	7,00	24,00	18,00	13,00
22	22,00	Firma 22		99,00	1,00	Nachwuchs	172,00	4,00	5,00	6,00	7,00	6,00	144,00	58,00	58,00
23	23,00	Firma 23		1,00	1,00	Sicherung des eigen	69,00	0,00	6,00	5,00	4,00	10,00	44,00	20,00	35,00
24	24,00	Firma 24		1,00	1,00	Fachkräftenachwuch	76,00	12,00	3,00	6,00	1,00	3,00	51,00	17,00	26,00

Abbildung 9: Ausschnitt Datenansicht Fragebogen „Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie“ erstellt in Excel

Durch eine weitere Datenaufbereitung, dem Transformieren bzw. umkodieren, konnten Gruppen gebildet werden (siehe Ergebnisse der Befragung). Durch die Möglichkeit

des „Fälle auswählen“ konnten einzelne Gruppen bzw. Untergruppen analysiert werden (z.B. nach Branchen, nach Geschlecht usw.)

3.4.2 Auswertung

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse der Befragung dar. Der erste Teil der Auswertung befasst sich mit den Strukturdaten der befragten Unternehmen, der zweite Teil mit dem Fachkräftemangel und dem Fachkräftebedarf, der dritte Teil mit der Gewinnung von Fachkräften und der vierte Teil mit der Zielgruppe der Jugendlichen mit Förderbedarf.

Die Befragung richtete sich an kleine und mittelständische Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, also Betriebe bis 250 Mitarbeiter. An der Befragung haben 63 Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl zwischen 18 und 250 teilgenommen.

1. Strukturdaten der befragten Unternehmen:

Unternehmen aus den Bereichen „Herstellung von Metallerzeugnissen“ und „Maschinenbau“ sind sehr häufig vertreten und machen allein 55,5 % der Gesamtstichprobe aus. Die Verteilung der Bereiche Maschinenbau und Metallverarbeitung entspricht auch in etwa der Grundgesamtheit in Sachsen (vgl. Gesamtmetall 2011, Grafik Multibranche).

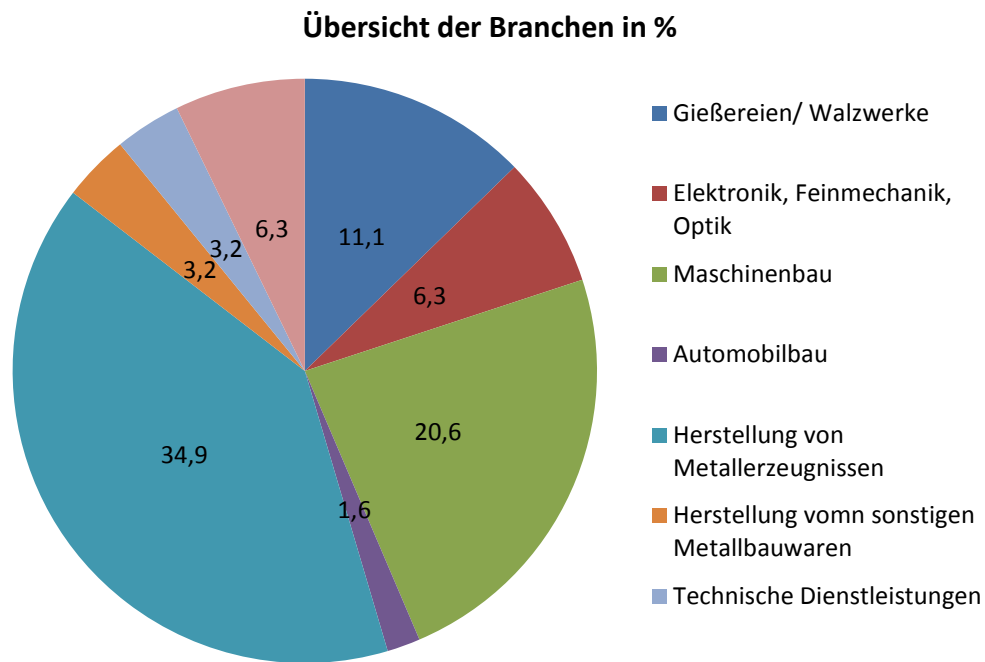


Abbildung 10: erstellt in SPSS, Übersicht der teilnehmenden Branchen der Befragung

Rund 87,10 % der Unternehmen bildet selbst aus. Mit der Beantwortung der Frage „Warum bilden Sie aus bzw. warum bilden Sie nicht aus?“ begründeten viele Befragte dies mit der schwierigen Suche nach geeigneten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt (siehe Anhang 4). Ein Großteil der Betriebe bildet daher eigene Fachkräfte aus um ihren Bedarf zu decken. Weiterer Grund ist die auf die Unternehmensbedürfnisse abgestimmte Ausbildung bzw. Einflussnahme auf die Nachwuchskräfte.

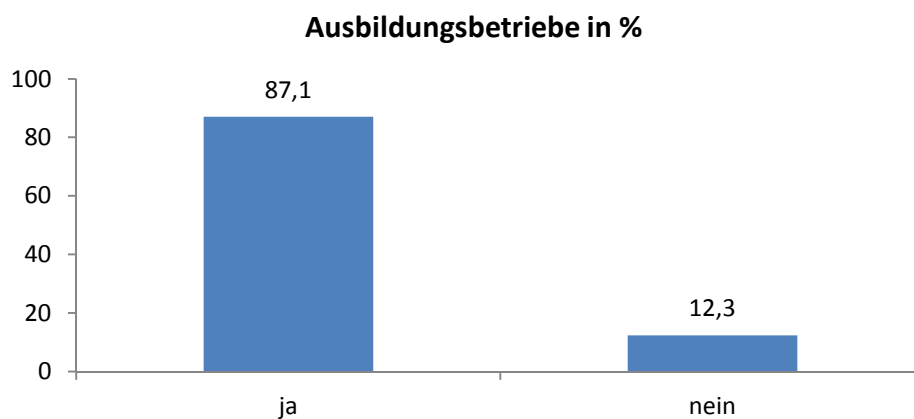


Abbildung 11: erstellt in SPSS, Anzahl der Ausbildungsbetriebe in % der Befragung

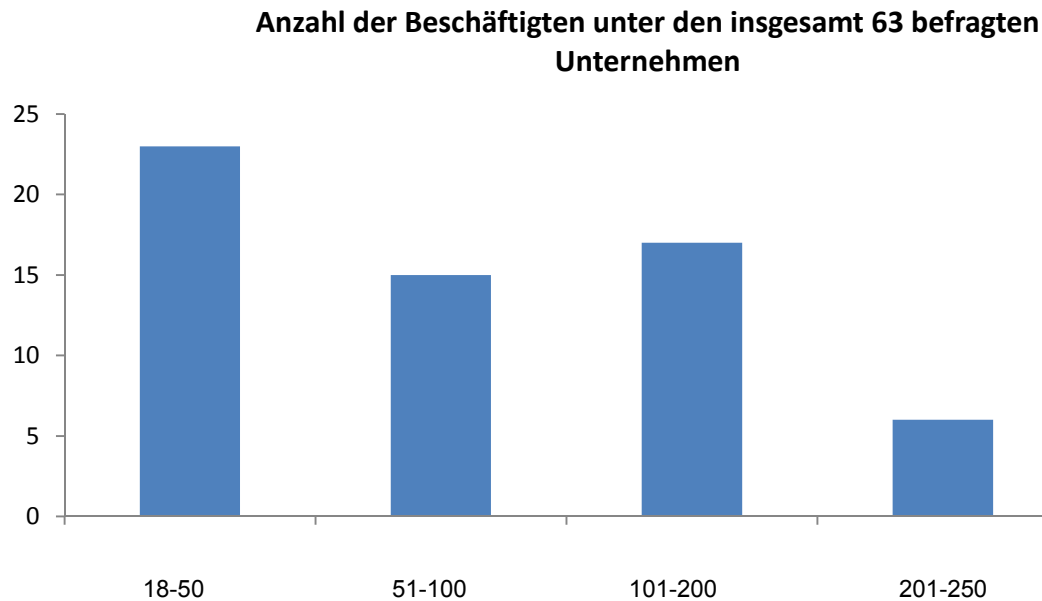


Abbildung 12: erstellt in SPSS, Anzahl der Beschäftigten der befragten Unternehmen

Mehr als zwei Drittel der sächsischen Unternehmen der Branche haben weniger als 100 Beschäftigte (vgl. Gesamtmetall 2011, Grafik Beschäftigte nach Branchen). Dies spiegelte sich auch in der Befragung wieder (vgl. Abbildung 12). Die Mehrheit der antwortenden Betriebe hat eine Mitarbeiterzahl von unter 100 Personen.

Die Abbildung 13 zeigt die Altersstruktur der antwortenden Unternehmen. In den letzten zwölf Jahren hat sich der Anteil der über 60-Jährigen verdoppelt (vgl. Gesamtmetall2012, Grafik Altersstruktur der Beschäftigten). Auch in dieser Untersuchung zeigt sich der hohe Anteil älterer Mitarbeiter. Die Altersstruktur von kleineren Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern unterteilt sich in zwei Schwerpunktbereiche. Ein großer Teil der Belegschaft ist über 50 Jahre. Der Anteil der Belegschaft zwischen 30 und 50 Jahren ist relativ gering, jedoch bilden die unter 30-Jährigen einen zweiten Schwerpunktbereich. Bei den größeren Mittelständlern mit über 200 Mitarbeitern, ist die Altersverteilung relativ ausgeglichen.

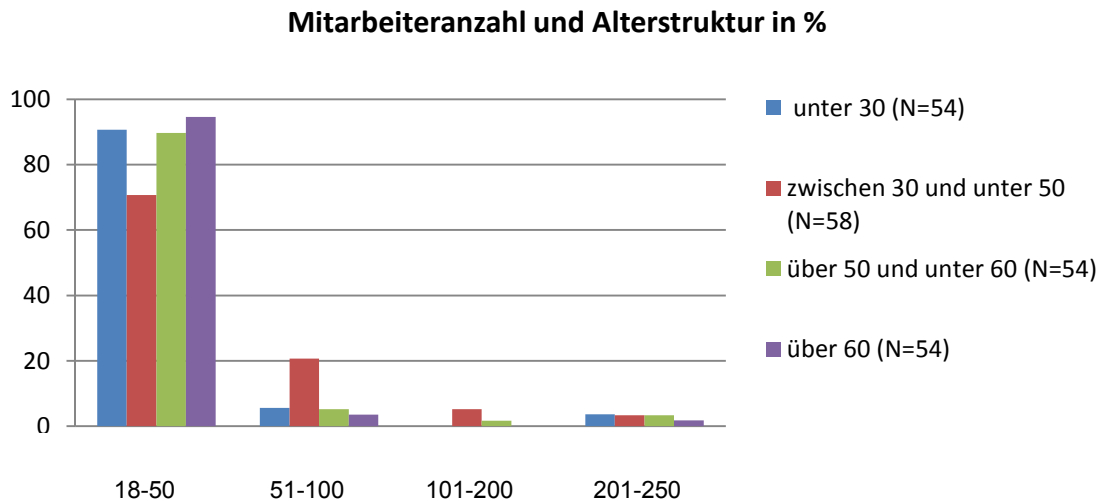


Abbildung 13: erstellt in SPSS, Mitarbeiterzahl und Altersstruktur der befragten Unternehmen

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass knapp 90 % der Angestellten männlich sind.

In der vorliegenden Befragung sind die meisten Beschäftigten in Vollzeit im Unternehmen angestellt (vgl. Abbildung 14). Teilzeitkräfte und Leiharbeiter machen nur einen sehr geringen Anteil am Personalbestand aus.

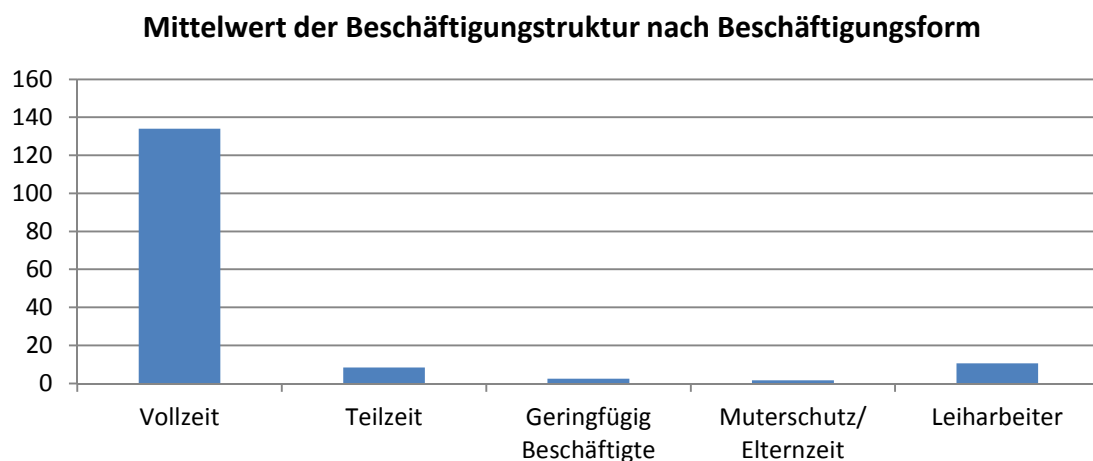


Abbildung 14: erstellt in SPSS, Beschäftigungsstruktur nach Beschäftigungsform der Unternehmen

2. Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel:

Auf die Frage 7 „Gibt es Ihrer Meinung nach einen Fachkräftemangel in der M+E-Industrie?“ antworteten 56 der Befragten bzw. fast 90 % mit „ja“.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig ja	56	88,9	88,9	88,9
nein	7	11,1	11,1	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Tabelle 2: erstellt in SPSS, Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie

Abbildung 15 stellt die Beantwortung der Frage „Gibt es einen Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen?“ dar. 43,5 % der befragten Unternehmen gaben an, dass derzeit im eigenen Unternehmen ein Fachkräftemangel „vorhanden“ ist. Knapp 39 % antworteten mit „geringfügig spürbar“.

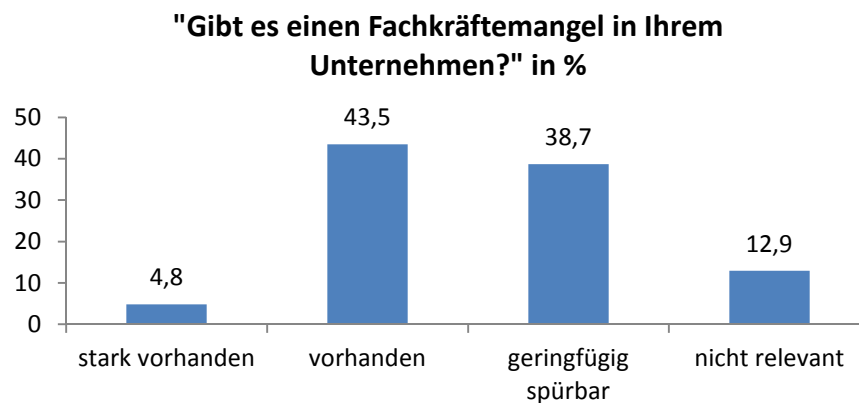


Abbildung 15: erstellt in SPSS, Ausprägungen des Fachkräftemangels im Unternehmen

"Von welchen Auslöser für Fachkräftemangel ist der Berufsmarkt der M+E-Industrie ihrer Meinung nach betroffen?" in %

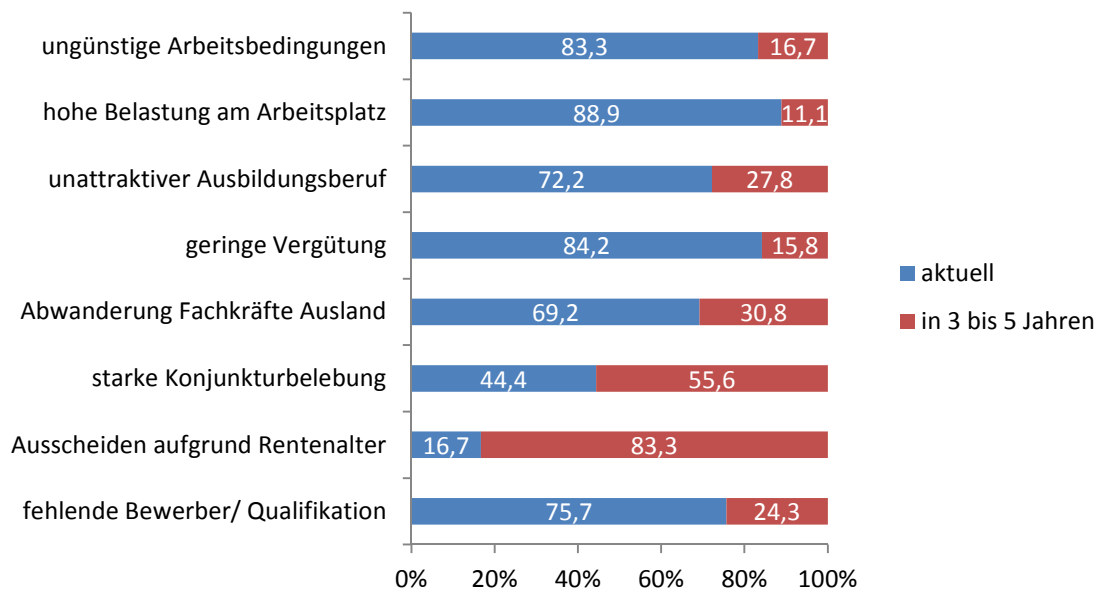


Abbildung 16: erstellt in SPSS, Auslöser für Fachkräftemangel

Über 70 % der Befragten gaben an, dass der Berufsmarkt der Metall- und Elektroindustrie aktuell von folgenden Faktoren betroffen sei: „ungünstigen Arbeitsbedingungen“ (83,3 %), „hohe Belastung am Arbeitsplatz“ (88,9 %), „geringe Vergütung“ (84,2 %), „unattraktiver Ausbildungsberuf“ (72,2 %) und „fehlende Bewerber“ (75,7 %). Für die Zukunft wurden als Auslöser für Fachkräftemangel das „Ausscheiden aufgrund von Rentenalter“, „die starke Konjunkturbelebung“ und auch die „Abwanderung von Fachkräften“ genannt (vgl. Abbildung 16).

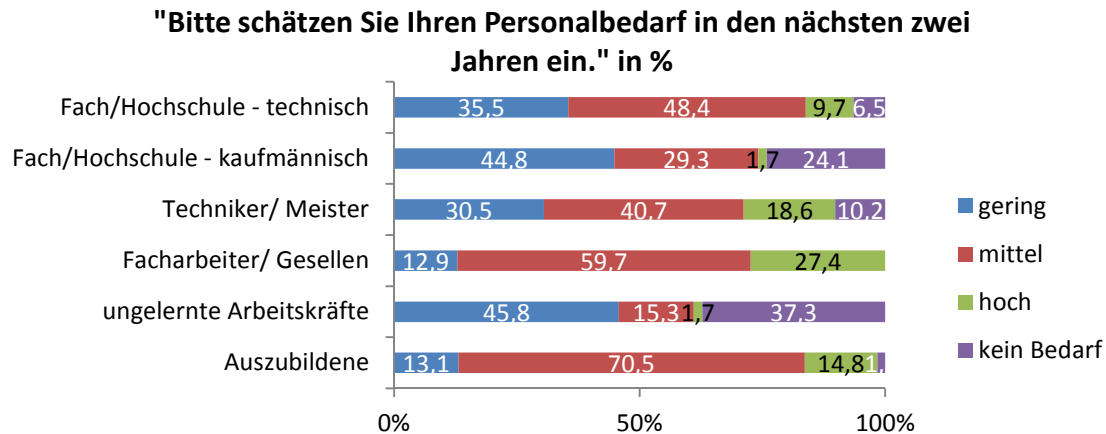


Abbildung 17: erstellt in SPSS, Schätzungen zum Personalbedarf

Über 70 % schätzen den Bedarf an Auszubildenden als „mittel“ ein. Knapp 60 % der Befragten stuft auch den Bedarf an Facharbeitern als „mittel“ ein. An dritter Stelle der Bewertung eines mittleren Bedarfs, stand der an technisch ausgebildeten Hochschul/- Fachhochschulabsolventen, gefolgt von Technikern und Meistern mit 40,7 %. 27,4 % der befragten Unternehmen gaben sogar eine hohe Priorität bei dem Bedarf an Facharbeitern für die nächsten zwei Jahre. Der Bedarf an ungelernten Fachkräften wurde weitestgehend mit „gering“ und „kein Bedarf“ bewertet. Der meiste Bedarf für die nächsten zwei Jahre besteht an Facharbeitern und Auszubildenden (vgl. Abbildung 17).

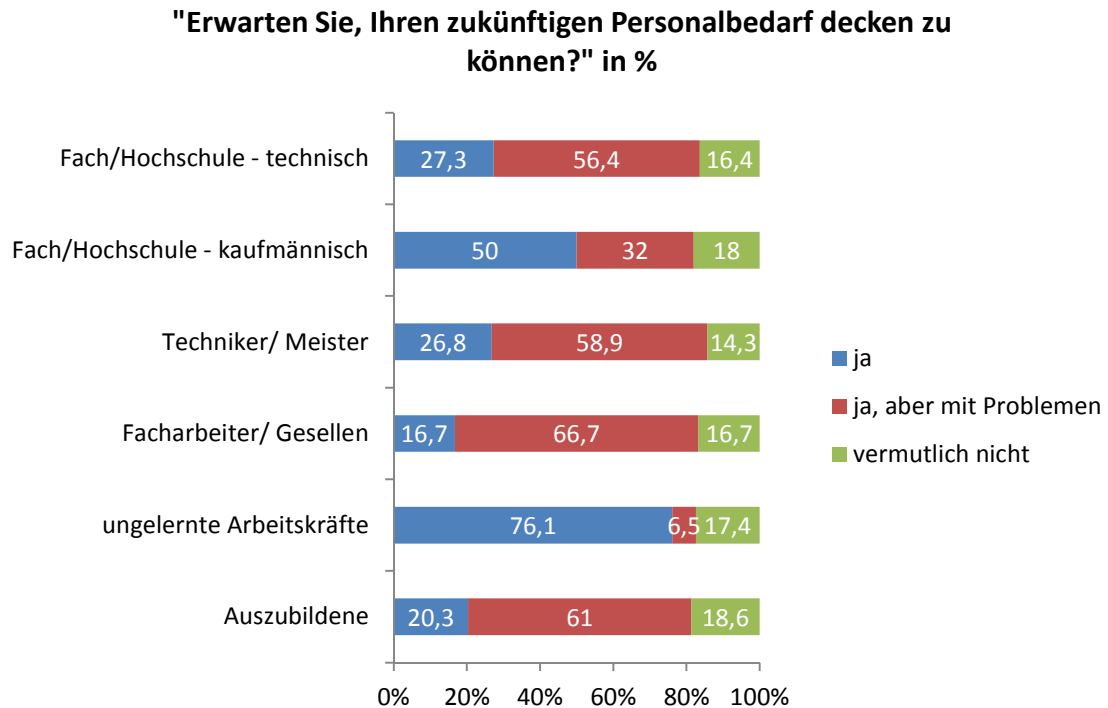


Abbildung 18: erstellt in SPSS, Deckung des Personalbedarfs

Abbildung 18 zeigt, dass überwiegend damit gerechnet wird, den zukünftigen Personalbedarf decken zu können. Dennoch gab die Mehrheit an, dass die Besetzung der Stellen vermutlich nicht problemlos sein wird, dass betrifft vor allem Stellen für Facharbeiter, Ausbildungsplätze, Stellen für Techniker und Meister und Stellen für Hochschulabsolventen im technischen Bereich. Ausgenommen davon ist die Gruppe der ungelerten Arbeitskräfte, hier gehen über 75 % davon aus, dass die Besetzung problemlos sei.

Die Aussagen zur betrieblichen Situation (siehe Abbildung 19) bewerteten fast zwei Drittel der Befragten die Aussage „Bei Stellenbesetzungen können wir auf viele Bewerber zurückgreifen“ mit „trifft nicht zu“. Mit „trifft eher zu“ stimmte fast die Hälfte der befragten Unternehmen der Aussage „Wir müssen auch Bewerber mit unzureichenden Qualifikationen einstellen“. Mit „trifft eher zu“ schätzen auch ein Großteil der Befragten das eigene Unternehmensimage als arbeiternehmerfreundlich und auch die langfristige Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen. Fast die Hälfte der Unternehmen gab an, dass sich in den Personalstrukturen des Betriebes der demografische Wandel widerspiegelt.

Aussagen zur konkreten betrieblichen Situation in %

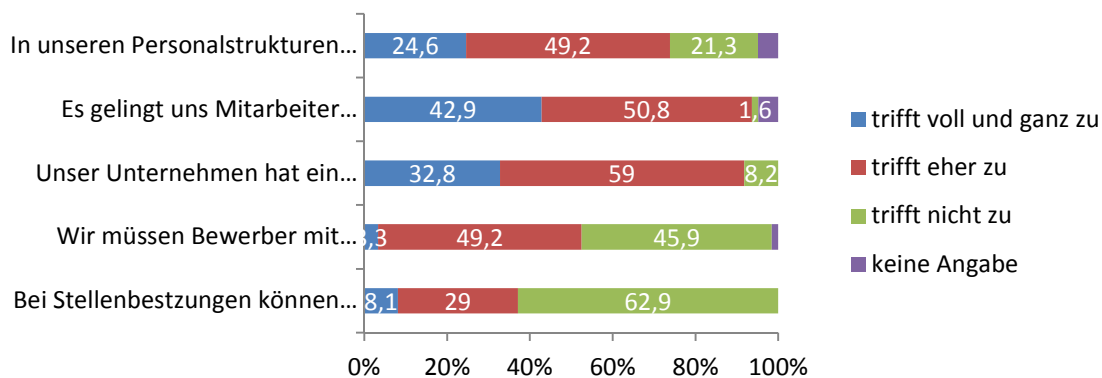


Abbildung 19: erstellt in SPSS, Aussagen zur betrieblichen Situation

3. Gewinnung von Fachkräften:

Die folgende Abbildung 20 zeigt die Wege der Personalsuche der Unternehmen die an der Befragung teilgenommen haben. Häufig nutzen die Unternehmen bei der Personalsuche Rekrutierungsmöglichkeiten über „Stellengesuche“, das „Anbieten von Praktika“ und die „Nutzung von Zeitarbeitsfirmen“. Selten wird die Personalsuche über die „Präsenz auf Bewerber- oder Absolventenmessen“ abgedeckt. Auch Zeitungsanzeigen (sowohl regional als auch überregional) und die „Vermittlung über die Agentur für Arbeit“ werden nur selten genutzt. Über 70 % der Befragten nutzen Soziale Netzwerke „nie“ bei der Personalsuche. Auch der „Personalberatung/Headhunter“ (67,7 %) und die „Bewerberbörsen im Internet“ (41,9 %) werden nie genutzt.

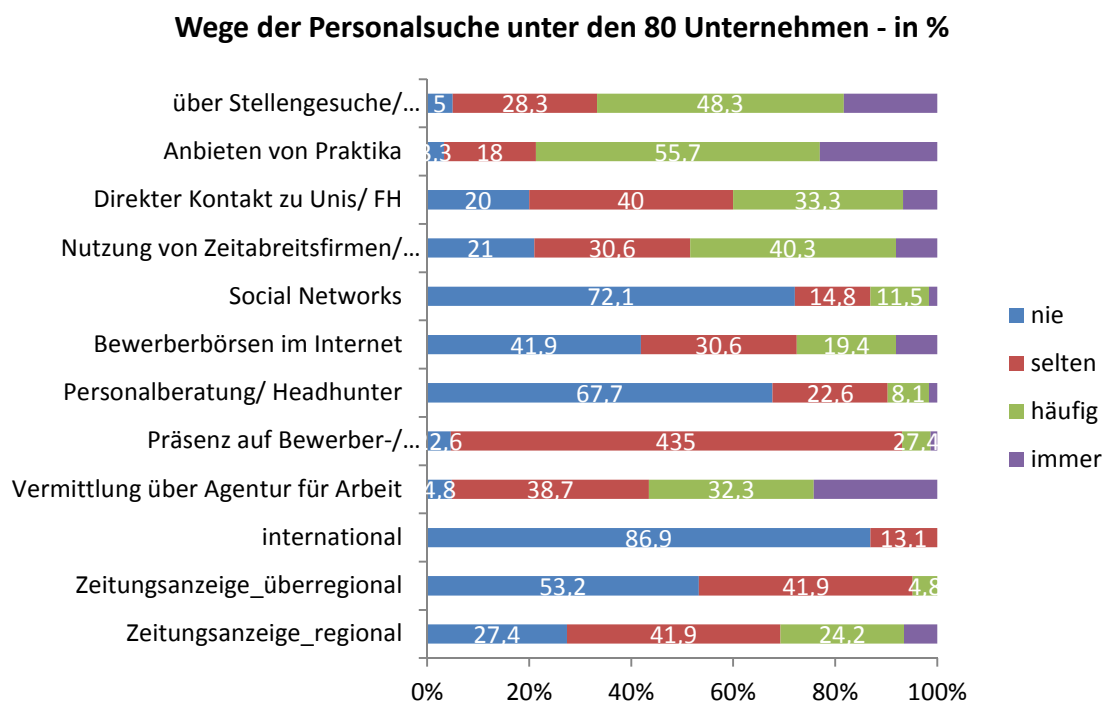


Abbildung 20: erstellt in SPSS, Wege der Personalsuche

"Wie möchte Ihr Unternehmen den Anforderungen eines möglichen Fachkräftemangels in der Zukunft begegnen?" in %

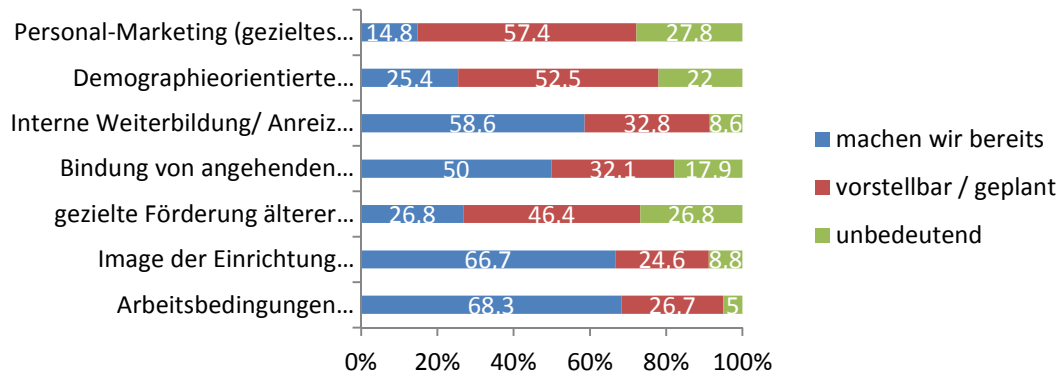


Abbildung 21: erstellt in SPSS, Strategien bei Fachkräftemangel

Aus den Antworten auf die Frage nach den Strategien, um einem möglichem Fachkräftemangel begegnen zu können wird ersichtlich, dass die Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen haben (vgl. Abbildung 21). Die Mehrheit der Unternehmen gestaltet Arbeitsbedingungen attraktiver (68,3 %), bemüht sich das Image des Unternehmens zu verbessern (66,7 %) und führt interne Weiterbildungen durch bzw. schafft Anreize durch Aufstiegsmöglichkeiten (58,6 %).

Die Abbildung 22 veranschaulicht die Antworten der Unternehmen zu Problemen der Personalsuche. Gegenwärtig „häufige“ Probleme bei der Personalsuche sind in erster Linie „fehlende Qualifikation“ (82,5 %), „fehlende Berufserfahrung“ (77,4 %) und die „mangelnde Anzahl an Bewerbern“ (55,7 %).

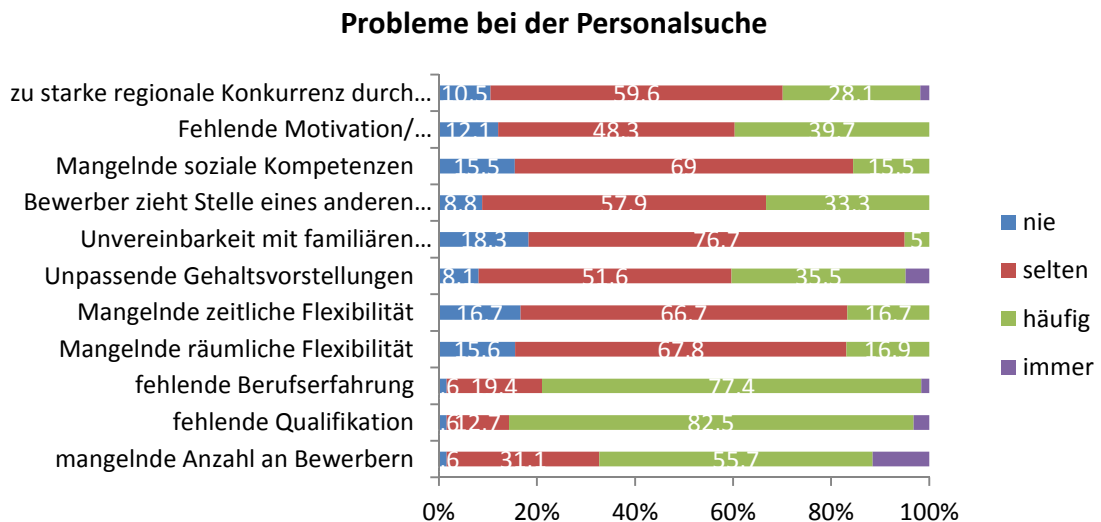


Abbildung 22: erstellt in SPSS, Probleme bei der Personalsuche

4. Jugendliche mit Förderbedarf:

Wichtige und sehr wichtige Voraussetzungen für Jugendliche, um eine Berufsausbildung machen zu können sind laut Angaben der befragten Unternehmen (Abbildung 23), die Motivation (95,2 % „sehr wichtig“), die Bereitschaft zur Qualifizierung bzw. Weiterbildung (41 % „sehr wichtig“ und 55,7 % „wichtig“), die sozialen Kompetenzen (27,9 % „sehr wichtig“ und 62,3 % „wichtig“) und die Flexibilität (56,5 % „wichtig“).

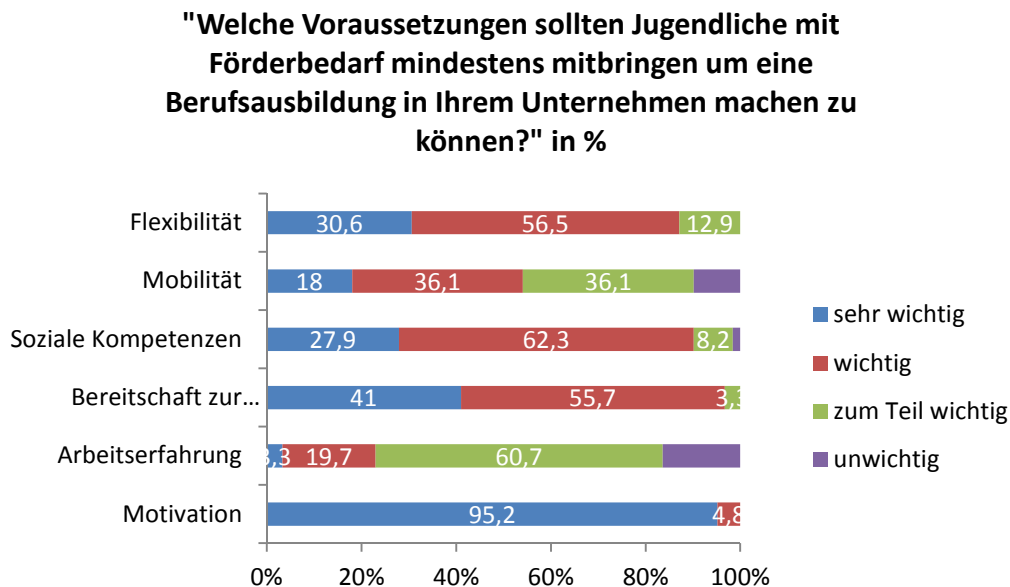


Abbildung 23: erstellt in SPSS, Voraussetzungen für eine Berufsausbildung

Als „wichtig“ und „sehr wichtig“ wurden in Abbildung 24 folgende Unterstützungsinstrumente zur beruflichen Integration von Jugendlichen von den Personalverantwortlichen der befragten Unternehmen genannt: „Lernhilfen während der Ausbildung“, „Vorauswahl der Jugendlichen“, die „Vorbereitung der Jugendlichen auf die Ausbildung“ bzw. „Unterstützung beim Zugang zur Berufsausbildung“ und die „Hilfe in Konfliktfällen während der Ausbildung“.

"Welche Unterstützungsinstrumente erachten Sie als sinnvoll um solche Jugendliche beruflich zu integrieren?" in %

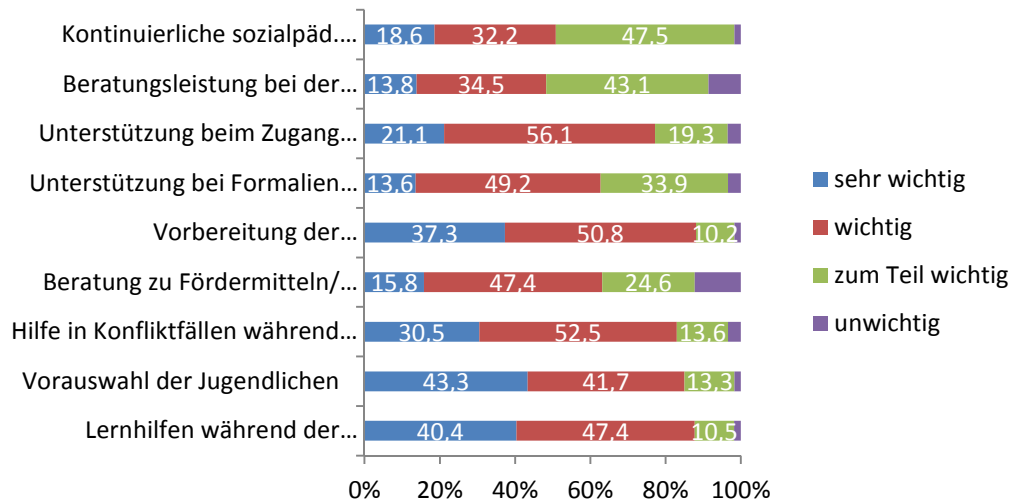


Abbildung 24: erstellt in SPSS, Unterstützungsinstrumente zur Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf

Über die Hälfte der befragten Unternehmen kann sich vorstellen, bei der Aufnahme von Jugendlichen mit Förderbedarf in ihr Unternehmen, Unterstützungsmaßnahmen von professionellen Partnern (z.B. Bildungswerke) in Anspruch zu nehmen (vgl. Abbildung 25).

"Können Sie sich vorstellen, bei der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf Leistungen professioneller Partner in Anspruch zu nehmen?" in %

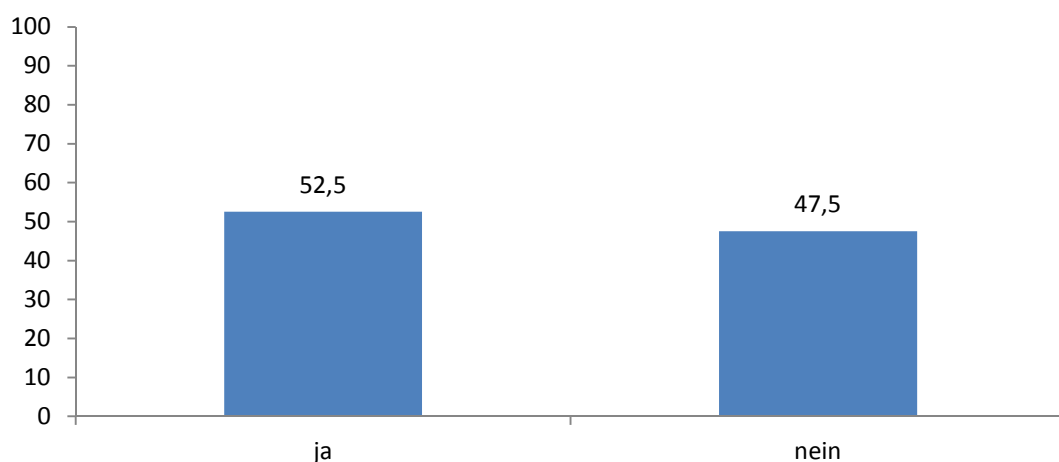


Abbildung 25: erstellt in SPSS, Inanspruchnahme von Leistungen professioneller Partner

Abbildung 26 gibt einen Überblick über wichtige Instrumente zur Unterstützung der Unternehmen und der Jugendlichen während der Ausbildung. Häufig genannte unterstützende Maßnahmen die von professionellen Partnern übernommen werden können sind, sind die Durchführung von „Förderunterricht“, die „Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen/ Weiterbildung“, die „Unterstützung im Rekrutierungsprozess“ wie auch die „Unterstützung bei Ämtergängen“.

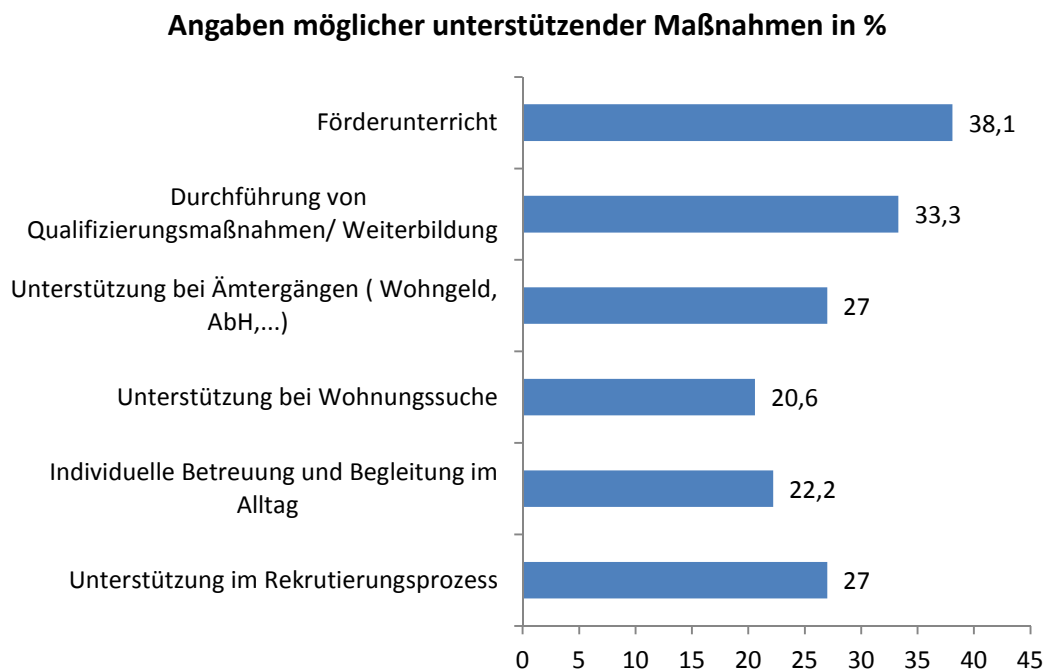


Abbildung 26: erstellt in SPSS, Unterstützende Maßnahmen

53,2 % der befragten Unternehmen geben an, dass Jugendliche mit Förderbedarf (bei mangelnder Bewerberlage) eine Alternative für eine Berufsausbildung in ihrem Unternehmen darstellen. Allerdings ist hier eine externe Unterstützung durch einen professioneller Partner notwendig (vgl. Abbildung 27). 30 % der Unternehmen sehen diese Zielgruppe nicht als Alternative. Begründet wurde dies z.B. mit den zu hohen Anforderungen an die Berufsausbildung oder mit einem zusätzlichen „Problembewältigungsaufwand“.

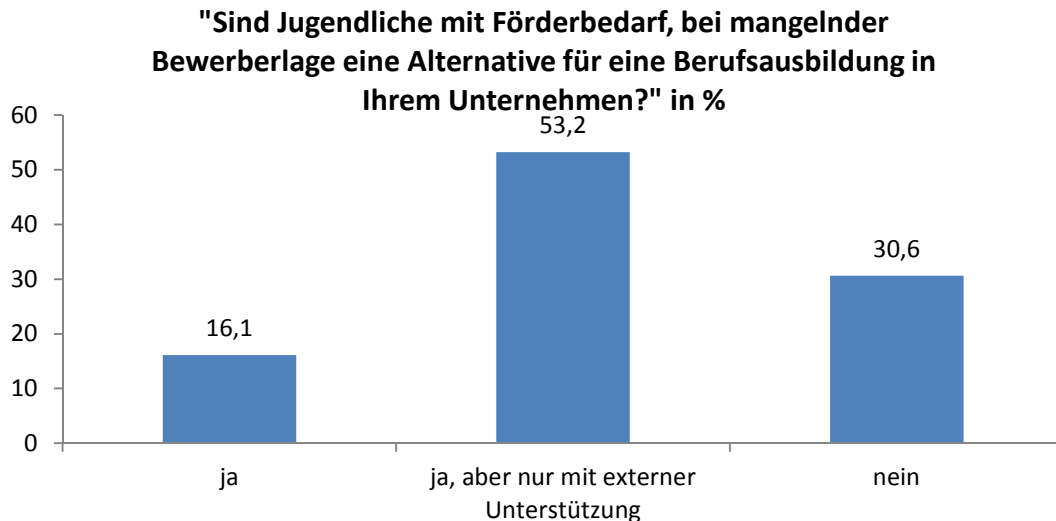


Abbildung 27: erstellt in SPSS, Jugendliche mit Förderbedarf als Alternative

Abbildung 27 stellt die Antworten der befragten Personalverantwortlichen der Unternehmen dar. Ein Großteil der Befragten hat noch keine Erfahrungen mit „Jugendlichen mit Förderbedarf“ gemacht. 24 % haben positive Erfahrungen gemacht und 16,7 % negative.

Auf die offene Frage „Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?“ antworteten 25 befragte Unternehmen (siehe Anhang 5). Hier wurden z. B. folgende Aussagen gemacht:

- „Bei wirksamer Anleitung und Kontrolle konnte der Azubi bis zum Facharbeiterabschluss geführt werden.“
- „Die komplexen Abläufe in einem Stahlbaubetrieb erfordern 100% Konzentration über den gesamten Tag. Schwere Teile müssen bewegt werden, es muss genau gearbeitet werden. Diese Konzentration fehlt oft.“
- „Die Lust auf die Schule ist sehr gering, zum Arbeiten jedoch vorhanden.“ oder „Faktoren wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit sind ungenügend vorhanden/ ausgeprägt.“
- „Die Motivation zum Lernen ist nicht vorhanden, die Notwendigkeit wird nicht erkannt. Selbst Förderlehrer konnten die Jungs nicht motivieren.“
- „Es kommt auf die Arbeitseinstellung des Jugendlichen an, ob die Integration in das Unternehmen sinnvoll wird.“
- „fehlende Persönlichkeit, kritisches Disziplinarverhalten“
- „großer Aufwand, teilweise keine Motivation“

- „Azubi schafft die Ausbildung nicht“
- „gute Annahme der Unterstützung (extern, intern), Übernahme in AV konnte erfolgen“
- „gute Unterstützung durch Schule und IHK“
- „hohe Mitarbeitermotivation“
- „Jugendliche konnten Aufgaben nicht erfüllen“
- „Jugendliche sind entweder motiviert und wollen eine Ausbildung (positive Erfahrung) oder sie sind unmotiviert, unpünktlich und erkennen die Notwendigkeit der Ausbildung nicht (negative Erfahrung).“
- „Mindestanforderungen werden nicht erreicht“
- „Motivation und Bereitschaft fehlten“
- „unmotiviert, nicht erschienen, personelle Probleme hemmen den Arbeitsalltag“
- „Unzuverlässigkeit, Motivationslosigkeit, Arbeitsunwilligkeit etc...“
- „z.B. zu viel krank und unentschuldigtes Fehlen“
- „Zusammenarbeit mit dem BAFV Brand-Erbisdorf (von Auswahl über die Ausbildung bis zum Berufsabschluss) - sehr gute Betreuung.“

Falls Jugendliche mit Förderbedarf eine Alternative sind: "Haben Sie bereits Erfahrungen mit Jugendlichen mit Förderbedarf in der Berufsausbildung gemacht?" in %

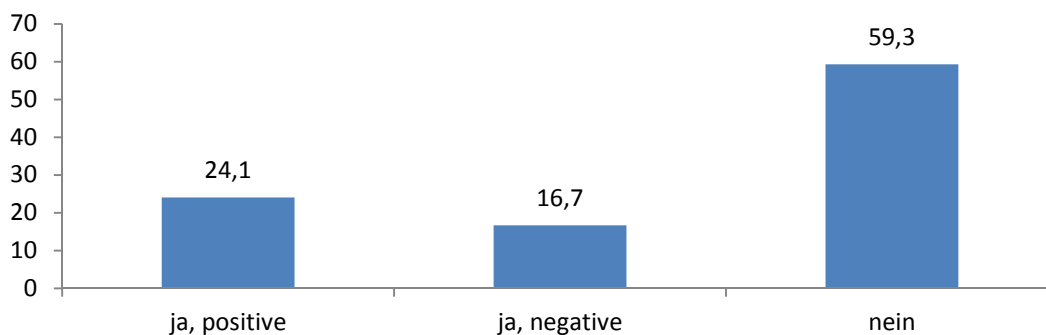


Abbildung 28: erstellt in SPSS, Erfahrungen mit Jugendlichen mit Förderbedarf

Die Erfahrungen der Unternehmen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf sind vielschichtig. Hier gilt es in Zukunft Vorurteile abzubauen und Brücken zwischen den Interessensgruppen zu schlagen.

3.5 Ergebnis und Zusammenfassung

Für die vorliegende Arbeit standen folgende drei Kernfragen im Vordergrund:

- Existiert ein Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie?
- Sind Jugendliche mit Förderbedarf, bei mangelnder Bewerberlage für eine Berufsausbildung eine Alternative für sächsische KMU der Metall- und Elektroindustrie?
- Sind die Unternehmen bereit Unterstützungsmaßnahmen (ausbildungsbegleitende, Bewerbersuche/-auswahl u.a.) von externen Trägern zu nutzen? Welche Instrumente wären das?

Ein Fachkräftebedarf bzw. ein Fachkräftemangel für die Metall – und Elektroindustrie kann allgemein bejaht werden, dass bestätigen die zur Verfügung stehenden Recherchematerialien (siehe 3.2 Fachkräftesituation der sächsischen Metall- und Elektroindustrie) und auch die Ergebnisse des Fragebogens (90 % bejahten einen Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie). Mit 43, 5 % der befragten Unternehmen sehen sie einen Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen als „vorhanden“. Den Personalbedarf an Auszubildenden schätzten 70 % als „mittelhoch“ ein. Ein Großteil schätzt die Deckung des Personalbedarfs als problematisch ein. Diese Aussagen ähneln den erhobenen Informationen des IAB-Betriebspanels von 2011 (siehe 2.5).

Ähnlich wie die Ergebnisse der DIHK- Umfrage 2013 für Deutschland zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Befragung, dass Motivation, Lern- und Leistungsbereitschaft und soziale Kompetenzen für Unternehmen wichtige Voraussetzungen sind, damit Jugendliche mit Förderbedarf die Chance auf Berufsausbildung erhalten. Wichtige Unterstützungsinstrumente während der Ausbildung sehen die Unternehmen bei „Lernhilfen während der Ausbildung“ und auch bei der „Vorbereitung der Jugendlichen auf die Ausbildung“. Laut der DIHK- Umfrage beklagen viele Unternehmen die mangelnde Berufsfähigkeit aufgrund fehlender persönlicher und sozialer Kompetenzen. Eine „Vorbereitung der Jugendlichen auf die Ausbildung“ bzw. auch die „Unterstützung beim Zugang zur Berufsausbildung“ bezieht sich hier wahrscheinlich mehr auf die persönlichen und sozialen Eigenschaften der Jugendlichen und weniger auf die

schulischen Leistungen. Denn ein Großteil der Unternehmen die mit mangelnder Ausbildungsreife konfrontiert sind, hilft bereits mit Stützunterricht o. ä. Angeboten nach (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2013, s. 35).

Über die Hälfte der befragten 63 Unternehmen gab an, dass Jugendliche mit Förderbedarf, bei mangelnder Bewerberlage, eine Chance auf Berufsausbildung im Unternehmen hat, allerdings unter der Voraussetzung, dass den Unternehmen durch Unterstützungsmaßnahmen unter die Arme gegriffen wird. 16,1 % stimmten der Frage „Sind Jugendliche mit Förderbedarf, bei mangelnder Bewerberlage eine Alternative für eine Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen?“ der Unternehmen zu. Diese „Öffnung nach unten“ wird auch durch die Ergebnisse der DIHK- Umfrage „Ausbildung 2013“ bestätigt. Dort gaben sogar 70 % der Unternehmen an, sie würden lernschwächeren Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2013, s. 36).

Der demografische Wandel und der damit zusammenhängende Fachkräftemangel bietet die Möglichkeit der Integration von Jugendlichen mit schlechten Startchancen in das duale Bildungssystem.

4 Handlungsempfehlung: Modellprojekt zum Aufbau einer strukturellen beruflichen Integrationsförderung zur Schaffung von Ausbildungschancen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene

Die folgende Handlungsempfehlung in Form eines Modellprojektes, möchte zunächst den Bedarf des Projektes schildern, um anschließend Ziele und Teilziele zu beschreiben. Die Umsetzung des Modellprojektes erfolgt durch sozialpädagogischen Methoden und das biografische Coaching. Der letzte Unterpunkt beschreibt die möglichen Ergebnisse des Projektes.

Die recherchierten Informationen für die Erstellung dieser Arbeit, die Ergebnisse der Befragung und die eigene Berufserfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen und bei der Entwicklung von Förderprojekten bilden die Grundlage für den folgenden Projektvorschlag.

4.1 Bedarf des Modellprojektes

Aus den Ergebnissen der Befragung und den Ergebnissen der Unternehmensumfrage des DIHK von 2013 geht hervor, dass sich die Unternehmen bereits auf Jugendliche mit Lernschwächen einstellen und dementsprechende begleitende Leistungen wie Nachhilfe anbieten. Soziale und persönliche Kompetenzen sind jedoch bedeutsam und gelten als Mindestvoraussetzung um eine Ausbildung absolvieren zu können (vgl. 2.6.3). Aber gerade diese Eigenschaften bringen benachteiligte Jugendliche bzw. Jugendliche mit Förderbedarf oftmals nicht mit (siehe 2.6). An dieser Stelle setzt das Projekt an, und möchte durch einen ganzheitlichen individuellen Ansatz mit Hilfe des biografischen Coachings eine Brücke zwischen ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Persönlichkeitsebene der Jugendlichen schlagen.

Der vorliegende Projektvorschlag hat sich zum Ziel gemacht, die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf, die unter schlechten

Bedingungen ihren Lebens-, Bildungs- und Ausbildungsweg antreten müssen, beruflich zu integrieren. Diese jungen Menschen sind leistungsschwächerer und sozial benachteiligt und haben bei der Auswahl um einen Ausbildungsplatz schlechtere Chancen.

Im Projekt werden den Unternehmen Wege aufgezeigt, die Potentiale der Benachteiligten zu erschließen und sich dieser Zielgruppe zu öffnen. Ziel des Projektes ist es, die Ausbildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener zu erhöhen, um so Voraussetzungen für soziale Integration, Beschäftigung und selbstständige Lebensführung zu schaffen.

Durch Abwanderung gut ausgebildeter Fachkräfte und rückläufige demographische Entwicklung wächst der Druck auf die Unternehmen sich intensiver um Nachwuchsentwicklung zu kümmern. Um der Knappheit an Arbeits- und Fachkräften entgegenzuwirken, müssen Unterstützungsleistungen an Unternehmen, wie z. B. in Ausbildungsbelangen adressiert sein. Die Unternehmen müssen sich nun auch diesen Jugendlichen als potenzielle Nachwuchskräfte zuwenden. Das Defizit an Fachkräften wird sich halten, wenn sich Modelle der Benachteiligtenausbildung nicht grundlegend verbessern. Insbesondere um weitere Zielgruppen für Nachwuchssicherung der Unternehmen zu gewinnen, sind weitere Modelle im Bereich der Benachteiligtenförderung sinnvoll und notwendig.

Unternehmen sehen zunehmend die Notwendigkeit, das Potential von Benachteiligten zu erschließen, das bestätigen auch die Ergebnisse der DIHK-Onlineumfrage und die Ergebnisse dieser Befragung. An dieser Stelle soll das Projekt ansetzen, indem junge Menschen individuell, passgenau und angepasst am Bedarf des Unternehmens vermittelt werden. Es besteht Bedarf an langfristig ausgerichteter Personalentwicklung bei kleineren und mittelständigen Unternehmen, und das nicht nur in Bezug auf den Fachkräftemangel sondern auch in Bezug auf den anstehenden demographischen Wandel. Die Metall- und Elektroindustrie ist in dieser Arbeit nur ein Beispiel, auch andere Branchen benötigen hier entsprechende Konzepte.

Die Zahl der Schulabgänger wird bis 2021 rapide zurückgehen, demgegenüber steht die Zahl der älteren Arbeitnehmer, welche in den nächsten Jahren ihre

Rente antreten. Aufgabe des Projektes soll es sein, die Unternehmen dementsprechend zu sensibilisieren und zu unterstützen.

Hilfestellung und Unterstützungsstrukturen müssen beiden Partnern zugutekommen, dem Betrieb und den zukünftig Auszubildenden.

Die Zahlen der offenen Stellen sind im Vergleich zur Bewerberzahl in den letzten Jahren gestiegen (vgl. Kapitel 2.5). Vor allem die kleineren Unternehmen sind mit Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert. Gerade die hohe Zahl in Sachsen für Fachkräfte in der Herstellung von Metallerzeugnissen ist alarmierend hoch (vgl. SachsenMetall).

Der betriebliche Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der einfachen Tätigkeiten geht zurück. Gerade in der aktuell wirtschaftlichen schwierigen Situation werden die Ungelernten als erste Beschäftigungsgruppe entlassen. Umso wichtiger ist eine angeschlossene Berufsausbildung, gerade eben für junge Menschen denen dies auf dem direkten Weg oftmals verwehrt wird.

Freie Ausbildungsplätze sind vorhanden, die Problematik besteht in der Besetzung dieser Stellen mit geeigneten Jugendlichen. Die Betriebe nehmen vorrangig Jugendliche mit guten Noten und Schulabschlüssen. Die Benachteiligten werden dabei nicht oder kaum berücksichtigt. Durch die sozialen Probleme der benachteiligten Jugendlichen, erreichen sie häufig gar keinen oder dann meist nur einen Haupt- oder Förderschulabschluss. Aufgrund dieser Vorraussetzungen erfüllen sie nicht die gewünschten Kriterien eine betriebliche Ausbildung beginnen zu dürfen (vgl. Kapitel. 2.6).

Das Projekt soll die Unternehmen zum Umdenken und zur Öffnung der Zielgruppe der Benachteiligten bewegen. Dazu bedarf es eine fortwährenden kontinuierlichen Prozesses der Sensibilisierung der Unternehmen.

Die Projektaktivitäten konzentrieren sich auf die Zielgruppe der Jugendlichen mit Förderbedarf. Diese haben aufgrund vielfältiger individueller Problemlagen keine Chance sich aus eigener Initiative einen Ausbildungsplatz zu erschließen bzw. erfüllen von vornherein nicht die Bewerberanforderungen. Das sind überwiegend Jugendliche mit (vgl. Kapitel 2.6.1):

- individuellen psychosozialen Benachteiligungen (Lern- und Leistungseintrüchtigungen, Verhaltensstörungen, suchtgefährdete, suchtkranke Personen)
- bildungsbedingten Benachteiligungen (Schulmüde, Schulverweigerer, Personen, die ihre Ausbildung oder Berufsorientierung abgebrochen haben sowie Jugendliche ohne Ausbildung)
- sozialen Benachteiligungen (instabile familiäre Verhältnisse, straffällige, obdachlose Jugendliche, Migranten).

4.2 Ziele und Teilziele im Projekt

Übergeordnetes Ziel ist die Sensibilisierung der Unternehmen für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Förderbedarf. Im Ergebnis werden junge Menschen erfolgreich in eine betriebliche Ausbildung vermittelt und kontinuierlich auf diesem Weg begleitet. Die Projektinitiative besteht darin, als Berater und Vermittler den Unternehmen und Betrieben unterstützend zur Seite zu stehen und durch passgenaue unternehmensspezifische Auswahl, Jugendliche und Unternehmen zusammenzubringen.

Mit Hilfe von Kompetenzfeststellungsverfahren (siehe Methoden) werden die Jugendlichen passgenau an Unternehmen vermittelt.

Durch die bereits bestehenden kommunalen und regionalen Netzwerkstrukturen übernimmt das Projekt die Funktion der Beratung, Vermittlung und Koordination zwischen dem Jugendlichen, den Betrieben und Unternehmen, Trägern der Jugendhilfe, der Arbeitsförderung, kommunalen Einrichtungen und Industrie- und Handelskammern.

Eine begleitende Zielstellung des Projektes ist es, während der Laufzeit angepasste Ausbildungsmodule, in Abstimmung mit den Kammern, zu entwickeln. Das erfordert eine intensive Beschäftigung mit der Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen und den jeweiligen Betrieben während der Projektlaufzeit. Die gewonnen Ergebnisse werden dann verwertbare Informationen für andere Ansätze liefern.

Durch folgende Arbeitspakete (übergeordnete Punkte) werden die Ziele umgesetzt:

- Sensibilisierung/Netzwerk- und Strukturmanagement
- Ausbildungsmatching,- management und
- Begleitungs- und Unterstützungsmanagement.

Für die Sensibilisierung und das Netzwerk- und Strukturmanagement gilt es folgende (zukünftige) Netzwerkpartner, Kooperationspartner im Projektprozess mit einzubeziehen:

1. Regionalen Bildungsdienstleister/ Institutionen, die den Zugang zum Jugendlichen eröffnen: Schulen, Berufsschulen u.a.
2. Träger der öffentlichen Mittel/Förderlandschaft: Die Förderlandschaft, d. h. diejenigen die an der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt sind, gilt es für das Projekt zu gewinnen. Dazu zählen lokale Arbeitsagenturen, Träger von Grundsicherung, auch die lokale Wirtschaftsförderung, kommunale landesweite oder bundesweite Angebote und Programme oder auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
3. Wirtschaft: Akteure aus der Wirtschaft, Unternehmen und Verbände. Aufgabe ist die Erhebung des betrieblichen Bedarfs, die Einbeziehung der Unternehmen in die Entwicklung von Anforderungen an die Benachteiligten und Unterstützung in der Planung, Durchführung und Begleitung des Projektes. Weitere relevante Einrichtungen der Wirtschaft und Kommunen sind: Industrie- und Handelskammern, der Arbeitskreis Schule- Wirtschaft, Kommunen u. Landkreis als Träger und Förderer von Projekten der Jugendhilfe
4. Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene: Die Zielgruppe wird über verschiedene Interessensvertretungen erreicht.

Wichtig ist eine ständige Kommunikation mit den Netzwerkpartnern. In Form von Workshops und Eröffnungsveranstaltungen werden Unternehmen und Jugendliche separat akquiriert. Strukturentwicklung kann nur in enger Kooperation mit den regional tätigen Netzwerkpartnern gelingen. Die Entwicklung einer geeigneten und funktionierenden Netzwerkstruktur ist daher eine zentrale Aufgabe.

Eine Bestandaufnahme der regionalen Ausbildungssituation wird im Vorfeld durchgeführt. Dazu werden vorhandene Berichte (zur Lehrstellenbesetzung etc.) ausgewertet. Partner vor Ort, wie Wirtschaftsgremien, Arbeitskreise, politische Gremien, die Netzwerkpartner (ARGE, Agentur für Arbeit, usw.) und die Unternehmen werden an einen Tisch geholt, um die Möglichkeiten der Benachteiligtenförderung, wie sie hier als Projektvorschlag zugrunde liegen, aufzuzeigen und zu debattieren. Auch der Kreistag bzw. der Gemeinderat, wo politische Willensbildungsprozesse stattfinden, wird mit einbezogen.

Die Hauptaufgabe in dieser Phase liegt in der Sensibilisierung und Kontaktaufnahme zu Kooperationspartnern, Betrieben und Unternehmen und Jugendlichen mit Förderbedarf sowie im Aufbau eines Projektbeirates. Der Projektbeirat besteht aus Vertretern der ARGE und Agenturen, der Schulen, der Jugendhilfeorganisationen, Stadtverwaltungen.

Unter Mitwirken der Netzwerkpartner findet eine entsprechende Auswahl der Jugendlichen statt. Ein ständiger Kontakt zu den Unternehmen und zu den Jugendlichen wird regelmäßig gesucht. Ein gezieltes Profiling und Kompetenzfeststellungsverfahren soll zur Aufstellung der individuellen Eigenschaften beitragen. Die Kooperationsbeziehungen werden weiter intensiviert und ausgebaut. Ebenso wird die Öffentlichkeitsarbeit ein relevantes Spektrum einnehmen.

Das Ausbildungsmatching- und management und das Begleitungs- und Unterstützungsmanagement sind von der Installierung des sozialpädagogischen Beratungsangebotes und dessen Wirken geprägt. Die Übernahme von sozialpädagogischer Arbeit und administrativen Aufgaben durch Externe, stellt eine immense Entlastung für kleinere u. mittelständige Unternehmen dar. Insbesondere bei der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen treten vermehrt problematische Situationen, aufgrund der persönlichen Situation und Voraussetzungen (Suchtproblematik, Schulden, fehlender familiärer Rückhalt, psychische Probleme, Leistungsdefizite) auf (siehe 2.6). Ohne eine kontinuierliche fachliche Unterstützung können sich die Unternehmen diesen Problemen nicht stellen.

Mit dieser zusätzlichen Serviceleistung sollen Betriebe bewegt werden, mehr Ausbildungsplätze und Praxismöglichkeiten für benachteiligte junge Menschen zur Verfügung zu stellen. Im Einzelnen bedeutet das:

- Entlastung von Betrieben in administrativen Aufgaben der Ausbildung
- Unterstützung bei der Auswahl der passgenauer Bewerber
- Information und Vermittlung von zusätzlichen Qualifikationsangeboten oder Unterstützungsleistungen für Ausbildungspersonal und Bewerber
- Mediation und Moderation von Konflikten zwischen Lernorten und am Lehr- und Lernprozess Beteiligten
- Information über finanzielle Fördermöglichkeiten durch ARGE/Agentur (z. B. bei Reha/ Hilfestellung beim Antrag im Rahmen des Arbeitgeberzuschusses)

Der Sozialpädagoge, als organisierendes Zentrum der Projektarbeit, begleitet den Bildungs- und Ausbildungsprozess der Jugendlichen, vermittelt zwischen Netzwerkpartnern, Lehren und Ausbildern ggf. Beratungsstellen. Lernortbegleitung wie folgt:

- sozialpädagogische Begleitung und Reflexion des Ausbildungsprozesses
- Kontakte und Austausch mit dem Ausbildungspersonal
- Pflege von Kommunikationsstrukturen (Z. B. in Richtung der Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe)
- Kennenlernen des Umfeldes von Arbeit und Ausbildung der Jugendlichen, um Möglichkeiten der Einflussnahme auf veränderbare Faktoren zu erkennen

Ziel soll es sein, den Jugendlichen und den Unternehmen während dieser Zeit sozialpädagogisch bzw. beratend zur Seite zu stehen, um z. B. eventuelle Abbrüche, aufgrund sozialer, persönlicher und psychischer Probleme, zu verhindern. In Form von einem 3- Gestirn, Bildungsdienstleister - Unternehmen- Berufsschule, ist Sozialpädagoge behilflich bei der Unterstützung (abH, Anmeldung BSZ, Kammern, Vorbereitung auf Prüfung etc.).

Der Sozialpädagoge bündelt die Verwaltungsaufgaben bei sich und hilft somit den Unternehmen sich vollends auf die Ausbildung zu konzentrieren. Somit haben auch die Ausbilder einen Ansprechpartner, wenn es z. B. zu Unstimmigkeiten kommt (psychisch und physisch).

In diesen beiden Phasen findet eine Eignungsanalyse durch die praktische Erprobung in den jeweiligen Ausbildungsberufen der Unternehmen statt. Der Kontakt zwischen den Jugendlichen und den Unternehmen wird hergestellt und ausgeweitet. Begleitet und koordiniert wird dieser Prozess durch die Projektmitarbeiter. Auch die Teilhabe und Pflege sowie der Ausbau bestehender Netzwerkstrukturen stellt in dieser, wie auch in den anderen Phasen einen Arbeitsbereich dar. Es werden Workshops für Jugendliche und Unternehmen organisiert. Intensive Netzwerktätigkeit um die Kontakte zu Unternehmen und Kooperationspartnern nachhaltig aufrecht zu erhalten. Der Prozess wird dokumentiert und ständig evaluiert.

4.3 Umsetzung: Sozialpädagogische Methoden und biografisches Coaching

Durch gezielte sozialpädagogische Methoden der Kompetenzanalyse und des biographischen Coachings werden die Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen des einzelnen Jugendlichen analysiert. Ebenso wird durch persönliche Gespräche mit den Unternehmen der Bedarf im Unternehmen ermittelt, d.h. welche Voraussetzungen muss der Jugendliche mitbringen um die Möglichkeit einer Ausbildung im Unternehmen zu erhalten. Durch Praktika können sich die Jugendlichen praktisch beweisen. Entsprechend der Ergebnisse der Gesamtheit der Kompetenzfeststellungsverfahren, werden nun die Möglichkeiten zur Realisierung der Vermittlung in Ausbildung eröffnet.

Unter Einsatz der Methode des biographischen Coachings werden die persönlichen Kompetenzen und Ressourcen die im Laufe der Entwicklung erworben wurden transparent gemacht. Dabei geht es vor allem darum, den Jugendlichen zur Selbsterkenntnis ihrer Kompetenzen zu begleiten. Die Jugendlichen sollen in diesem Prozess eigene Ziele entwickeln, damit wird das Selbstbewusstsein

gestärkt und sie erfahren sich als „Verursacher ihrer Handlungen“ (vgl. Weck et al. 2006, S. 23). Typisches Merkmal für diese Zielgruppe ist deren „gelernte Hilflosigkeit“, dem sollen sich die Jugendlichen mit kontinuierlicher Unterstützung stellen. Die Ziele können dann in die Realität umgesetzt werden, wenn die Bedingungskonstellationen geprüft werden. Das heißt, mit Hilfe des Sozialpädagogen (Coach) werden die Kernbedürfnisse herausgearbeitet. Danach werden Überlegungen angestellt, inwiefern sich diese in den verfügbaren externen und internen Ressourcen realisieren lassen. Oft scheitert die Umsetzung in konkreten Maßnahmen bei dieser Zielgruppe. Gründe dafür sind fehlende klare Zielvorstellungen und eine geringe Frustrationstoleranz. Diese Frustrationsgrenze kann nur über Erfolgserlebnisse erhöht werden. Ziel ist es, das die Jugendlichen in ihrer Selbstpräsentation überzeugen, indem sie eigene Kompetenzen, Wünsche und Anforderungen an ihre Ausbildung formulieren können.

Es werden die individuellen Stärken, Potentiale und Ressourcen des Jugendlichen durch Interviews, Profilings oder Assessment- Verfahren ermittelt und durch die praktische Erprobung in den Betrieben ergänzt.

Für die Zielgruppe Unternehmen und Betriebe gilt das übergreifende Ziel der Sensibilisierung der Zielgruppe der Benachteiligten und das Erkennen der Potentiale. Durch Veranstaltungen, Gespräche, Workshops und Infoveranstaltungen soll den Beteiligten die Möglichkeit zum Austausch gegeben werden. Die Installierung des sozialpädagogischen Beratungsangebotes dient den Unternehmen als Unterstützungsinstrument im Prozess. Diese Methode nimmt Einfluss auf beide Zielgruppen.

Eine regelmäßige Evaluierung und kontinuierliche Dokumentation während der Projektlaufzeit dient einer späteren Verwendung der Ergebnisse und Anpassung an weitere Konzepte/Ansätze.

Unter Einbindung aller Beteiligten aus Bildung, Arbeitsförderung, Jugendhilfe und sozialer Arbeit wie aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft werden gemeinsam Bedarfe ermittelt. Durch die vorhandenen Netzwerkstrukturen kann innerhalb des Projektes auf diese zurückgegriffen werden. Diese Ermittlungsverfahren dienen der Qualitätssicherung nach unternehmensspezifischen Bedarfen.

4.4 Mögliche Ergebnisse des Modelprojektes

Übergeordnetes Ziel ist die Sensibilisierung und die Anregung zum Umdenken der Unternehmen sich der Zielgruppe der Benachteiligten zu öffnen. Mit diesem Projekt kann ein Umdenken und ein Zugang bewirkt werden. Unter Einsatz öffentlichkeitswirksamen Mittel wird auch die Öffentlichkeit sensibilisiert und aufmerksam gemacht.

Von einer erfolgreichen Vermittlung benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung, kann durch ein effektives Strukturmanagement und Ausbildungsmanagement wie es im Projekt geplant ist, ausgegangen werden. Durch ein gezieltes kontinuierliches Unterstützungsmanagement während der Ausbildung und ein methodisches Vorgehen bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Jugendlichen sind die Erfolgsaussichten einer abgeschlossenen Ausbildung als sehr gut einzustufen.

Der Zugang zur Zielgruppe der Benachteiligten ist als kurzfristige Zielstellung zu nennen. Durch die Methoden des biographischen Coachings, des Profilings, der Kompetenzfeststellungsverfahren kann auf die persönlichen Kompetenzen des Jugendlichen geschlossen werden.

Die Unterstützung der einzelnen Jugendlichen konzentriert sich auf die Kompetenzen und Ressourcen. Das Projekt hat zum Ziel Jugendliche entsprechend ihrer individuellen Interessen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in Unternehmen durch Aufnahme einer Berufsausbildung zu vermitteln, um langfristig einen Abbau des aufgrund der demographischen Entwicklung sowie bestehender Abwanderungstendenzen junger Menschen stetig steigenden Bedarfs an Fachkräften zu verhindern.

Weiteres Ziel ist die Feststellung Leistungsansprüche und Bedarfe der Unternehmen sowie eine Aushandlung zur gezielten Vermittlung der Jugendlichen an die Unternehmen. Durch die ermittelten Kompetenzen und Profile des Jugendlichen wird eine passgenaue und gezielte Vermittlung des Jugendlichen, unter Berücksichtigung der Bedarfe der Unternehmen, in die für ihn angemessene Ausbildung erfolgen.

Langfristig kann durch eine bedarfsorientierte Analyse bestehende Netzwerk- und Unterstützungsstrukturen ausgebaut werden.

Die Aufstellung eines Bewerber- und Firmenpools, dient dazu, dass sich Jugendliche entsprechend ihrer individuellen Interessen und Fähigkeiten sowie Unternehmen entsprechend ihrer Anforderungen an Bewerber registrieren lassen. Dies stellt ein nützliches Instrument zur passgenauen Vermittlung Jugendlicher und junger Erwachsener in die für sie passenden Ausbildung da. Gleichzeitig kann dieser Pool von Unternehmen der Region genutzt werden um bedarfsorientiert Jugendliche für die entsprechenden Stellen ausfindig zu machen. Damit können freie Ausbildungsplätze effektiver und zielsicherer besetzt werden.

Eine nachhaltige Struktur zu etablieren ist ein zu verfolgendes Ziel. Die gewonnen Informationen während der Laufzeit des Projektes können dafür genutzt werden, präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung zielgenauer und effektiver zu gestalten.

Auch im wirtschaftlichen und politischen Bereich kann von diesem Projekt profitiert werden und ein Ausbau verfolgt werden, indem die geschaffenen Strukturen, welche sich als effektive Hilfen im Prozess der Erschließung und Integration der Jugendlichen im Berufsbereich als effektiv erwiesen haben, zukünftig im Bereich der Besetzung von Ausbildungsstellen angewendet werden.

Die Umsetzung des Projektes ist darauf ausgerichtet, nachhaltig über den Förderzeitraum hinaus als Unterstützungsinstrument installiert zu werden. Durch aktive Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit und wissenschaftliche Dokumentationen der Ergebnisse werden fundiert Aspekte geliefert diese Strukturen in die Benachteiligtenförderung zu etablieren

5 Zusammenfassung und Ausblick

Aus Kapitel 2, Fachkräfte- und Ausbildungssituation in Sachsen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, geht hervor, dass sich die Problematik der Fachkräftesituation zunehmend verschärfen wird. Der prognostizierte Rückgang für 2021 vor allem der jüngeren Bevölkerung zwischen 15 –und 25 Jahren wird sich auf die Betriebliche Ausbildung auswirken und damit Folgen für den sächsischen Arbeitsmarkt mit sich bringen. Für die wirtschaftliche Dynamik wird das Thema der Sicherung des Fachkräftebedarfs eines der wichtigsten Themen sein. Fehlende Fachkräfte verursachen Wertschöpfungsverluste. Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich gewandelt, statt Ausbildungsplätze werden Auszubildende gesucht.

Zudem verschiebt sich das Qualifikationsniveaus der Absolventen zunehmend zu niedrigeren Abschlüssen. Viele Unternehmen beklagen die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger. Motivation, Leistungsbereitschaft und Disziplin fehlen oftmals. Aufgrund der mangelnden Bewerberlage öffnen sich zunehmend die Unternehmen für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen und unterstützen durch Stützunterricht die Jugendlichen während der Ausbildung. Das Vorhandensein sozialer und persönlicher Kompetenzen ist jedoch für die Unternehmen oft Mindestkriterium für eine Berufsausbildung. Aber vor allem dieser Zielgruppe mangelt es, auf Grund verschiedener negativer Konstellationen von familiären, schulischen und peerbezogenen Bedingungen auf der Interaktions- und Beziehungsebene, an sozialen und persönlichen Kompetenzen.

Auf Grundlage dieser Ausgangsvorraussetzungen ist diese Arbeit der Frage nachgegangen, ob Jugendliche mit Förderbedarf eine Chance auf berufliche Integration haben und welche Vorraussetzungen müssen gegeben sein bzw. welche Unterstützungsinstrumente sind sinnvoll, um Unternehmen im Ausbildungsprozess zu begleiten. Im Kapitel drei wurde der Forschungsprozess von der Entwicklung des Fragebogens bis zur Auswertung geschildert. Die Metall-

und Elektrobranche wurde für die Untersuchung als Branche gewählt, weil zum einen dort in einigen Berufsgruppen erhöhter Bedarf an Nachwuchskräften besteht und zum anderen eignen sich hier bestimmte Berufe besonders für die Integration von benachteiligten Jugendlichen. Auf die Inhalte der Berufsausbildung und ihrer Eignung für das Klientel der Jugendlichen mit Förderbedarf ist diese Arbeit nicht gesondert eingegangen. Die Metall- und Elektroindustrie als Branche des verarbeitenden Gewerbes ist in dieser Arbeit exemplarisch zu sehen.

Die Sekundärrecherche und die Ergebnissen der Befragung bestätigen einen Fachkräftemangel in bestimmten Berufen der Metall- und Elektroindustrie. Auch eine Chance der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf, mit Unterstützung durch externe Träger, bejahte ein Großteil. Auch die DIHK-Unternehmensbefragung konnte aufgrund mangelnder Bewerberlage, eine zunehmende „Öffnung“ der Unternehmen nach „unten“ feststellen.

Der vorliegende Projektvorschlag in Kapitel 4 hat sich zum Ziel gemacht, die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf, die unter schlechten Bedingungen ihren Lebens-, Bildungs- und Ausbildungsweg antreten müssen, beruflich zu integrieren. Diese Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen verfügt oftmals über mangelnde soziale und persönliche Kompetenzen. An dieser Stelle setzt das Projekt an, und möchte durch einen ganzheitlichen individuellen Ansatz mit Hilfe des biografischen Coachings eine Brücke zwischen ausbildungsbegleitenden Hilfen (Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung) und der Persönlichkeitsebene der Jugendlichen schlagen. Mit der Umsetzung gezielter Maßnahmen, kann durch die Nutzung des vorhandenen Potenzials, der Zielgruppe Jugendliche mit Förderbedarf, ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. Auch liegt es in gesellschaftlicher Verantwortung diese Zielgruppe sowohl sozial als auch beruflich zu integrieren.

Literaturverzeichnis

- BIBB, A., & Stiftung, B. (2011). *Autorengruppe BIBB; B Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung. Aktuelle Vorschläge im Urteil von Berufsbildungsexperten und Jugendlichen*. Von http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ergebnisbericht_expertenmonitor_2010_preprint.pdf , Mai 2013 abgerufen
- BIBB-Qualifizierungspanel. (2012). *Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen aus Sicht der Betriebe*. In: *Kurzinformationen 3/2012*. Bonn.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag. (2009). *Ausbildung 2009 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung*. Von http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage_09.pdf , Juli 2013 abgerufen
- Deutscher Industrie -und Handelskammertag. (2013). *Ausbildung 2013, Ergebnisse einer DIHK-Online- Unternehmensbefragung*. DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. | Berlin | Brüssel.
- Ebbinghaus, M. (2011). *Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Projektbeschreibung zum Forschungsprojekt 2.1.305 des Bundesinstituts für Berufsbildung*. Von https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21305.pdf , Juni 2013 abgerufen
- Fachkräftemonitoring. (2012). *Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft. Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie-und Handelskammern im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern*. Von http://www.leipzig.ihk.de/Portaldaten/1/Resources/dokumente/01_sop/wipo/konjunktur/fachkraeftemonitoring/Bericht_FK-Monotoring_2012_Endversion.pdf , Juni 2013 abgerufen
- Gerhards, C., Mohr, S., & Troltsch, K. (2012). *Betriebliche Ausbildungsbeteiligung, unbesetzte Ausbildungsplätze und Fachkräftebedarf*. Von http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf, Juni 2013 abgerufen
- Gericke, N., Krupp, T., & Troltsch, K. (2009). *Unbesetzte Ausbildungsplätze*. In: *BIBB-Report 10/09*, Bonn.

- SachsenMetall. (2010). *Geschäftsbericht 2010/2011. SACHSENMETALL, Hier beginnt die Zukunft. 2011. Dresden.* Von http://www.sachsenmetall.org/tl_files/sachsenmetall/presse/geschaeftsbericht.pdf , Mai 2013 abgerufen
- SachsenMetall. (2013). *Konjunkturreport II. Eckdaten zur sächsischen M+E-Industrie 2012.* Von <http://www.sachsenmetall.org/presse.html> , Mai 2013 abgerufen
- Sächsisches Bildungsinstitut. (2009). *Schulversuch Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr.*
- Söstra. (2010). *IAB-Betriebspanel : Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der 14. Welle 2009, Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit.* Von <http://www.arbeit.sachsen.de/download/09-Pn-Sachsen.pdf> , Mai 2013 abgerufen
- Söstra. (2012). *IAB-Betriebspanel : Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der 16. Welle 2011, Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit.* Von <http://www.arbeit.sachsen.de/download/11-Pn-Sachsen.pdf> , Mai 2013 abgerufen
- Troltsch, K., Gerhards, C., & Mohr, S. (2012). *Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. In: BIBB-Report 19/12, Bonn.*
- Troltsch, K., Walden, G., & Zopf, S. (2009). *Im Osten nichts Neues? 20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsausbildung vor großen Herausforderungen. BIBB-Report 12/09, Bonn.*
- Ulrich, J. G., Flemming, S., & Granath, R. (2012). *Ausbildungsmarktbilanz. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsausbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 11–29.*
- Uwe, Weyh, A., & Zillmann, M. (2010). *Sujata, Der Arbeitsmarkt für Jüngere in Sachsen. Eine Analyse des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes.* Von http://doku.iab.de/regional/s/2010/regional_s_0110.pdf , Juli 2013 abgerufen
- Weck, C., Thomas, J., Voigt, J., Hübner, R., & Schwalbe, S. (2006). *Biografisches Coaching - In der Förderung benachteiligter Jugendlicher: Erfahrungen, Ergebnisse, und Impulse aus dem Projekt KOMPASS [Taschenbuch].* Krauß, Enrico, u. Daniel Reinhardt.

Anlagen

Anlage 1, Fragebogen.....	AI-V
Anlage 2, Auszug Firmendatenbank-Hoppenstedt	AVI
Anlage 3, Schema Methodisches Vorgehen.....	AVII
Anlage 4, Häufigkeitstabelle Frage 2a und 2b	AVIII-XI
Anlage 5, Häufigkeitstabelle Frage 23a	AXII-XIV

Anlage 1, Fragebogen

Fragebogen zum Thema Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie

Fragebogen zum Fachkräftebedarf der Metall- und Elektroindustrie

Sämtliche Angaben werden in der Auswertung anonymisiert dargestellt.

Bitte zurück an E-Mail: katharina.toegel@bsw-mail.de

1. Branche:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Gießereien und Walzwerke | <input type="checkbox"/> Herstellung von Metallerzeugnissen |
| <input type="checkbox"/> Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik | <input type="checkbox"/> Herstellung von sonstigen (Metall-) bauwaren |
| <input type="checkbox"/> Maschinenbau | <input type="checkbox"/> Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen |
| <input type="checkbox"/> Automobilbau | <input type="checkbox"/> Technische Dienstleistungen |
| <input type="checkbox"/> Sonstige: | |

2. Ausbildungsbetrieb: ☐ ja → bitte a. beantworten ☐ nein → bitte b. beantworten

a. Warum bildet ihr Unternehmen aus?

b. Warum bildet Ihr Unternehmen **nicht** aus?

Angaben zur aktuellen Beschäftigungsstruktur

3. Beschäftigte insgesamt 2013:

Beschäftigungsstruktur nach Qualifikation (Anzahl der Mitarbeiter):

un-/angelernte Mitarbeiter: Fach-/ Hochschulabsolventen, kaufmännisch:

Auszubildende: Fach-/ Hochschulabsolventen, technisch:

Techniker/Meister: Facharbeiter/Gesellen:

4. Beschäftigungsstruktur nach Alter (Anzahl der Mitarbeiter):

Unter 30 30 bis unter 50 50 bis unter 60 älter als 60

5. Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht (Anzahl der Mitarbeiter):

Männer Frauen

6. Beschäftigungsstruktur nach Beschäftigungsform (Anzahl der Mitarbeiter):

Vollzeit Geringfügig Beschäftigte Leiharbeiter
Teilzeit Mutterschutz/Elternzeit

Fachkräftebedarf im Unternehmen

7. Zunehmend wird von Fachkräftemangel (zu verstehen als Personalmangel in bestimmten Berufen) in der Metall- und Elektroindustrie gesprochen. Gibt es Ihrer Meinung nach einen Fachkräftemangel in der M+E-Industrie?

☐ ja ☐ nein

8. Wie beurteilen Sie den derzeitigen Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen?

☐ stark vorhanden ☐ vorhanden ☐ geringfügig spürbar ☐ nicht relevant

Fragebogen zum Thema Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie

9. Von welchen der nachfolgenden Auslöser für Fachkräftemangel ist der Berufsmarkt der M+E-Industrie Ihrer Meinung nach betroffen?

	aktuell	in 3-5 Jahren
Fehlende Bewerber/Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausscheidung aufgrund erreichten Rentenalters	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Starke Konjunkturbelebung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwanderung von Fachkräften (z.B. ins Ausland)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geringe Vergütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unattraktiver Ausbildungsberuf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hohe Belastung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungünstige Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Keine Angaben		

10. Bitte schätzen Sie Ihren Personalbedarf in den nächsten zwei Jahren ein.

	gering	mittel	hoch	kein
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungelernte Arbeitskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facharbeiter/Gesellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Techniker/ Meister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fach-/Hochschulabsolventen, kaufmännisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fach-/Hochschulabsolventen, technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Mit Blick auf die zu erwartende Geschäftsentwicklung und die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen, wie wird sich Ihrer Meinung nach der Personalbedarf in den nächsten Jahren entwickeln? Erwarten Sie, Ihren zukünftigen Personalbedarf decken zu können?

	Ja	ja, aber mit Problemen	vermutlich nicht
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungelernte Arbeitskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facharbeiter/Gesellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Techniker/ Meister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fach-/Hochschulabsolventen, kaufmännisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fach-/Hochschulabsolventen, technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Nachfolgend werden einige Aussagen zur betrieblichen Situation genannt. Bitte bewerten Sie diese entsprechend ihrer Relevanz für Ihr Unternehmen.

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft nicht zu	k. A.
• Bei Stellenbesetzungen können wir auf viele Bewerber zurückgreifen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Wir müssen auch Bewerber mit unzureichenden Qualifikationen einstellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Unser Unternehmen hat ein arbeitnehmerfreundliches Image	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es gelingt uns Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• In unseren Personalstrukturen spiegelt sich der demografische Wandel wieder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen zum Thema Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie

Gewinnung von Fachkräften**13. Welche Wege der Personalsuche nutzen Sie?**

	nie	selten	häufig	immer
Zeitungsanzeige regional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitungsanzeige überregional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalsuche international	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung über Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsenz auf Bewerber- o. Absolventenmessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatung/Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerberbörsen im Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Social Networks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen/Leiharbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direkter Kontakt zu Universitäten/Fachhochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anbieten von Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über Stellengesuche/Initiativbewerbungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Wie möchte Ihr Unternehmen den Anforderungen eines möglichen Fachkräftemangels in der Zukunft begegnen? (Mehrfachnennungen möglich)

	machen wir bereits	vorstellbar/ geplant	unbedeutend
Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Image der Einrichtung verbessern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezielte Förderung älterer Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bindung von angehenden Fachkräften durch Praktikantenprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interne Weiterbildung/Anreiz durch Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demographieorientierte Personalplanung (altersheterogene Beschäftigungsstruktur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal-Marketing(gezieltes Recruiting)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Probleme bei der Personalsuche (gegenwärtig):

	nie	selten	häufig	immer
mangelnde Anzahl an Bewerbern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde räumliche Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde zeitliche Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unpassende Gehaltsvorstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unvereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerber zieht Stelle eines anderen Unternehmens vor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde soziale Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Motivation/Arbeitsbereitschaft der Bewerber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu starke regionale Konkurrenz durch andere Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderer Grund:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen zum Thema Fachkräftemangel in der Metall-und Elektroindustrie

16. Welche Voraussetzungen sollten Jugendliche mit Förderbedarf mindestens mitbringen um eine Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen machen zu können?

	sehr wichtig	wichtig	zum Teil wichtig	unwichtig
Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft zu Qualifizierung/ Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Welche Unterstützungsinstrumente erachten Sie als sinnvoll um solche Jugendlichen beruflich zu integrieren?

	sehr wichtig	wichtig	zum Teil	unwichtig wichtig
Lernhilfen während der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorauswahl der Jugendlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfe in Konfliktfällen während der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung zu Fördermitteln/finanzielle Förder- möglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbereitung der Jugendlichen auf die Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei Formalien der Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung beim Zugang zur Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratungsleistung bei der Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuierliche sozialpäd. Begleitung zur Unterstützung bei der Bewältigung individueller Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Können Sie sich vorstellen, bei der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf Leistungen professioneller Partner in Anspruch zu nehmen?

☐ Ja ☐ Nein → Bitte weiter mit Frage 20.

Fragebogen zum Thema Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie

Jugendliche mit Förderbedarf sind wie folgt definiert: Jugendliche mit Förderbedarf bzw. „besonders benachteiligte“ Jugendliche und jungen Erwachsenen mit:

- individuellen psychosozialen Benachteiligungen (Lern- und Leistungsbeeinträchtigungen, Verhaltensstörungen, suchtgefährdete, suchtkranke Personen)
- bildungsbedingten Benachteiligungen (Personen, die ihre Ausbildung oder Berufsorientierung abgebrochen haben sowie Jugendliche ohne Ausbildung)
- sozialen Benachteiligungen (instabile familiäre Verhältnisse, migrationsbedingte Probleme).

19. Welche Maßnahmen/Leistungen könnten das sein? (Mehrfachnennung möglich)

- ☐ Unterstützung im Rekrutierungsprozess (Anzeige, Bewerberauswahl, ggf. Testung auf Eignung)
- ☐ Individuelle Betreuung und Begleitung im Alltag
- ☐ Unterstützung bei Wohnungssuche
- ☐ Unterstützung bei Ämtergängen (Wohngeld, AbH,...)
- ☐ Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen/ Weiterbildung
- ☐ Förderunterricht
- ☐ Sonstige:

20. Sind Jugendliche mit Förderbedarf bei mangelnder Bewerberlage eine Alternative für eine Berufsausbildung in Ihrem Betrieb?

- ☐ ja → Bitte weiter mit Frage 22.
- ☐ ja, aber nur mit externer Unterstützung → Bitte weiter mit Frage 22.
- ☐ nein → Bitte weiter mit Frage 21.

21. Warum sind Jugendliche mit Förderbedarf, bei mangelnder Bewerberlage **keine** Alternative für eine Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen?

22. Haben Sie bereits Erfahrungen mit Jugendlichen mit Förderbedarf in der Berufsausbildung gemacht?

- ☐ ja, positive → Bitte Frage 23 a. und b. beantworten
- ☐ ja, negative → Bitte Frage 23 a. und b. beantworten
- ☐ nein

23a. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

23b. Welche Unterstützungsmaßnahmen fehlen Ihnen bislang in der Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf?

☐ Ich habe Interesse über die Ergebnisse der Befragung informiert zu werden.

Bemerkungen:

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Anlage 2, Auszug Firmendatenbank Hoppenstedt

Branche C- Verarbeitendes Gewerbe, Nebenbranchen Verarbeitendes Gewerbe:

Branchencodes (WZ 2008)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 13 Herstellung von Textilien |
| <input type="checkbox"/> 14 Herstellung von Bekleidung |
| <input type="checkbox"/> 15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen |
| <input type="checkbox"/> 16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel) |
| <input type="checkbox"/> 17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus |
| <input type="checkbox"/> 18 Herstellung von Druckerzeugnissen - Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern |
| <input type="checkbox"/> 19 Kokerei und Mineralölverarbeitung |
| <input type="checkbox"/> 20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen |
| <input type="checkbox"/> 21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen |
| <input type="checkbox"/> 22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren |
| <input type="checkbox"/> 23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden |
| <input type="checkbox"/> 24 Metallerzeugung und -bearbeitung |
| <input type="checkbox"/> 25 Herstellung von Metallerzeugnissen |
| <input type="checkbox"/> 26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen |
| <input type="checkbox"/> 27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen |
| <input type="checkbox"/> 28 Maschinenbau |
| <input type="checkbox"/> 29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen |
| <input type="checkbox"/> 30 Sonstiger Fahrzeugbau |
| <input type="checkbox"/> 31 Herstellung von Möbeln |
| <input type="checkbox"/> 32 Herstellung von sonstigen Waren |
| <input type="checkbox"/> 33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen |

(Quelle: Firmendatenbank Hoppenstedt)

Anlage 3, Methodisches Vorgehen

Fragebogenentwicklung und –auswertung

Vorbereitende Schritte		
Arbeitsschritte	Inhalt	Bemerkung
Forschungs- interesse und Ablaufplanung	Konkretisierung des Forschungsinteresses- konzeptionelle Phase	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der Fragestellung, Problembe- reich, Ziele klären (Hauptfragen, Unterfragen) • Definition Untersu- chungsgegenstand • Hypothesenbildung
	Sekundärrecherche- und Informationen vom Verband SachsenMetall	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung diver- ser Studien, Berichte, Statistiken zum Thema • Protokolle Interview SachsenMetall
	Stichprobenauswahl	Auswahl der Datengrundla- ge aus Hoppenstedt
Entwicklung Fragebogen	Teilstandardisierter Frage- bogen	Entwicklung standardisier- ter Fragebogen
	Diskussion +Anpassung Fragebogen mit Ansprech- partnern	<ul style="list-style-type: none"> • SachsenMetall • bsw, SachsenJob • bsw, Vertriebsmitarbei- ter
Pretest, An- passung	Fragebogenerprobung	<ul style="list-style-type: none"> • Erprobung + Anpas- sung
Durchführung		
Datenerhe- bung	Fragebogen per Email an KMU der Metall- und Elektro- industrie	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Frage- bogenerhebung • Vorbereitung der Da- tenanalyse • Datenaufbereitung
Auswertung		
Auswertung	Auswertung mit SPSS	Statistische Analyse
ggf. Erarbei- tung Hand- lungs- empfehlung	Handlungsempfehlungen in Form eines Modellprojektes	<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlung für ent- sprechende Einrichtun- gen und Träger

Anlage 4, Häufigkeitstabellen Frage 2a und 2b

Frage 2a. „Warum bildet ihr Unternehmen aus?“

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	12	19,0	19,0	19,0
ausscheidende Mitarbeiter zu decken; um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken	1	1,6	1,6	20,6
Bindung an Unternehmen, Erkennen von speziellen Fachkenntnissen im Ausbildungsbetrieb	1	1,6	1,6	22,2
Eigenbedarf	1	1,6	1,6	23,8
Eigenbedarf an Fachkräften	1	1,6	1,6	25,4
Eigenbedarf Fachkräfte	1	1,6	1,6	27,0
Eigenbedarf, Förderung	1	1,6	1,6	28,6
eigene Fachkräfte - Übernahme bis jetzt 100%	1	1,6	1,6	30,2
eigene Fachkräftenachwuchsgewinnung	1	1,6	1,6	31,7
Eigenen Bedarf decken.	1	1,6	1,6	33,3
eigenen Nachwuchs absichern	1	1,6	1,6	34,9
eigener Fachkräftebedarf	1	1,6	1,6	36,5
Eigener Nachwuchs, der die unternehmensspezifischen Grundlagen kennt (Maschinen, Prozesse, Produkte)	1	1,6	1,6	38,1
eigener Nachwuchs, soziale Verantwortung	1	1,6	1,6	39,7
Entgegenwirkung Fachkräftemangel, demographischer Wandel	1	1,6	1,6	41,3

Fachkräfte selbst heranbilden, Bindung an Betrieb	1	1,6	1,6	42,9
Fachkräftenachwuchs	4	6,3	6,3	49,2
Fachkräftenachwuchs sichern	3	4,8	4,8	54,0
Fachkräftesicherung für die Zukunft	1	1,6	1,6	55,6
Fachkräftesicherung und Altersquote	1	1,6	1,6	57,1
für Nachwuchs	1	1,6	1,6	58,7
Gewinnung Fachkräfte	1	1,6	1,6	60,3
Heranziehung von eigenem Nachwuchs	1	1,6	1,6	61,9
Nachwuchs	1	1,6	1,6	63,5
Nachwuchs; Mitarbeiterbindung	1	1,6	1,6	65,1
Nachwuchsausbildung, soziales Anliegen	1	1,6	1,6	66,7
Nachwuchsgenerierung	1	1,6	1,6	68,3
Nachwuchsgewinnung	2	3,2	3,2	71,4
Nachwuchsgewinnung/ Altersstruktur	1	1,6	1,6	73,0
Nachwuchssicherung	2	3,2	3,2	76,2
Nachwuchsstärke fürs eigene Unternehmen	1	1,6	1,6	77,8
Sicherung des eigenen AK Bedarfs	1	1,6	1,6	79,4
Sicherung des eigenen Personalbedarfs	1	1,6	1,6	81,0
Sicherung des Fachkräftebedarfs	1	1,6	1,6	82,5
Sicherung von Fachkräften und Fachwissen	1	1,6	1,6	84,1
um benötigte qualifizierte Facharbeiter in der Firma einsetzen zu können	1	1,6	1,6	85,7

um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und so die benötigten Fachkräfte aus den eigenen Reihen nachzuziehen	1	1,6	1,6	87,3
um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken	1	1,6	1,6	88,9
Um für die Zukunft durch eigen ausgebildetes Personal gut gerüstet zu sein	1	1,6	1,6	90,5
um für unsere Branche geeigneten Nachwuchs zu haben und ältere Mitarbeiter zu ersetzen	1	1,6	1,6	92,1
um Nachwuchs zu generieren	1	1,6	1,6	93,7
Um Personalbedarf zu sichern	1	1,6	1,6	95,2
um stets gut ausgebildetes Personal zu haben; um Nachwuchs zu haben, wenn Ältere in Rente gehen	1	1,6	1,6	96,8
Um unseren Fachkräftebedarf zu decken	1	1,6	1,6	98,4
Zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs	1	1,6	1,6	100,0
Gesamt	63		100,0	100,0

Frage 2b, „Warum bildet ihr Unternehmen nicht aus?“

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	54	85,7	85,7	85,7
20 Jahre schlechte Erfahrung und wird nicht besser	1	1,6	1,6	87,3
Aufwand-Nutzen	1	1,6	1,6	88,9
Kein Ausbilder	1	1,6	1,6	90,5
keine geeigneten Bewerber	1	1,6	1,6	92,1
keine geeigneten Mitarbeiter	1	1,6	1,6	93,7
keine personellen Voraussetzungen	1	1,6	1,6	95,2

	strukturbedingt momentan keine Ausbildung möglich, da Betreuung nicht gewährleistet werden kann.	1	1,6	1,6	96,8
	Unternehmen ist im Aufbau	1	1,6	1,6	98,4
	Wir haben uns um einen Auszubildenden bemüht, aber bisher keinen erhalten, Alle Bewerber haben kein Interesse gezeigt.	1	1,6	1,6	100,0
Ge-samt	63		100,0	100,0	

Anlage 5, Häufigkeitstabelle Frage 23a

Frage 23a. „Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?“

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	40	63,5	63,5	63,5
Auszubildende wurden übernommen	1	1,6	1,6	65,1
Bei wirksamer Anleitung und Kontrolle konnte der Azubi bis zum Facharbeiterabschluss geführt werden.	1	1,6	1,6	66,7
Bewerber sind z.T. motivierter im vgl. zu 'normalen' Jugendlichen; lernwillig soweit möglich	1	1,6	1,6	68,3
bisher keine	1	1,6	1,6	69,8
Der Nachhilfeunterricht im Unterrichtsfach Mathematik hat gute Ergebnisse gebracht.	1	1,6	1,6	71,4
Die komplexen Abläufe in einem Stahlbaubetrieb erfordern 100% Konzentration über den gesamten Tag. Schwere Teile müssen bewegt werden, es muss genau gearbeitet werden. Diese Konzentration fehlt oft.	1	1,6	1,6	73,0
Die Lern- und Arbeitsbereitschaft nahm mit zunehmender Ausbildungszeit in Schul- und Ausbildungszentren ab	1	1,6	1,6	74,6

Die Lust auf die Schule ist sehr gering, zum Arbeiten jedoch vorhanden. Faktoren wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit sind ungenügend vorhande/ ausgeprägt. Die Motivation zum Lernen ist nicht vorhanden, die Notwendigkeit wird nicht erkannt. Selbst Förderlehrer konnten die Jungs nicht motivieren. Kurz vor Prüfung hat ein Azubi die Ausbildung abgebrochen. Das demotiviert wiederum die Mitarbeiter, die sich 3 Jahre lang Mühe mit ihm gegeben haben.	1	1,6	1,6	76,2
Elternhaus sehr bemüht.	1	1,6	1,6	77,8
Es kommt auf die Arbeitseinstellung des Jugendlichen an, ob die Integration in das Unternehmen sinnvoll wird.	1	1,6	1,6	79,4
fehlende Persönlichkeit, kritisches Disziplinarverhalten	1	1,6	1,6	81,0
großer Aufwand, teilweise keine Motivation, Azubi schafft die Ausbildung nicht	1	1,6	1,6	82,5
gute Annahme der Unterstützung (extern, intern), Übernahme in AV konnte erfolgen	1	1,6	1,6	84,1
gute Unterstützung durch Schule und IHK; problematisch, da Küschutz besteht auf Grund Behinderung	1	1,6	1,6	85,7
hohe Mitarbeitermotivation	1	1,6	1,6	87,3
Jugendliche konnten Aufgaben nicht erfüllen	1	1,6	1,6	88,9

Jugendliche sind entweder motiviert und wollen eine Ausbildung (positive Erfahrung) oder sie sind unmotiviert, unpünktlich und erkennen die Notwendigkeit der Ausbildung nicht (negative Erfahrung).	1	1,6	1,6	90,5
Mindestanforderungen werden nicht erreicht	1	1,6	1,6	92,1
Motivation und Bereitschaft fehlten	1	1,6	1,6	93,7
unmotiviert, nicht erscheinen, personelle Probleme hängen den Arbeitsalltag	1	1,6	1,6	95,2
Unzuverlässigkeit, Motivationslosigkeit, Arbeitsunwilligkeit etc...	1	1,6	1,6	96,8
z.B. zu viel krank und unentschuldigtes Fehlen	1	1,6	1,6	98,4
Zusammenarbeit mit dem BAFV Brand-Erbisdorf (von Auswahl über die Ausbildung bis zum Berufsabschluss) - sehr gute Betreuung.	1	1,6	1,6	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Possendorf, 15.08.2013

Katharina Tögel